

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN PSİKOSOSYAL RİSKLERE MARUZ KALMA
DÜZEYLERİ İLE OKULDAKİ İŞ TATMİN DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KAPSAMINDA İNCELENMESİ: ÖZEL OKULLAR ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurdan KIMIRTI

Danışman
Doç Dr. Elanur ADAR YAZAR

ARTVİN-2024

TEZ BEYANNAMESİ

Artvin oruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘‘ğretmenlerin Psikososyal Risklere Maruz Kalma Düzeyleri ile Okuldaki İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İncelenmesi: Özel Okullar rneği’’ başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Doç. Dr. Elanur ADAR YAZAR ’ın sorumluluğuunda tamamladığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakadaeksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı taahhüt ederim. Aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Lisansüstü Eğitim-ğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Artvin oruh niversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin 6 ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu srenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

...../...../20.....

İmza

Nurdan KIMIRTI

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ KABUL TUTANAĞI

Doç. Dr. Elanur ADAR YAZAR danışmanlığında, **Nurda KIMIRTI** tarafından hazırlanan bu çalışma **28/11/2024** tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda **oybirliği** ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç Dr Serap TEPE..... İmza:.....
Jüri Üyesi : Doç Dr Elanur ADAR YAZAR İmza:.....
Jüri Üyesi : Dr Öğr Üyesi Kazım Onur DEMİRARSLAN İmza:.....

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.../.../2024
Prof. Dr. Mustafa Çağatay KORKMAZ
Enstitü Müdür

İÇİNDEKİLER

TEZ BEYANNAMESİ	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	III
TABLO LİSTESİ.....	VI
ŞEKİL LİSTESİ	VII
KISALTMALAR.....	IX
ÖZET	X
SUMMARY	XI
ÖNSÖZ	XIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	6
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MESLEKİ RİSKLER	7
1.2.1 Fiziksel Riskler	7
1.2.2. Kimyasal Riskler	8
1.2.3 Biyolojik Riskler	8
1.2.4. Ergonomik Riskler	9
1.2.5. Psikososyal Riskler	9
1.3. ÖĞRETMENLERDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL RİSKLER.....	10
1.4. İŞ TATMİNİ	11
1.5. ÖĞRETMENLERDE İŞ TATMİNİ.....	12
1.6. PSİKOSOSYAL RİSK VE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	13

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ	18
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	18
2.3 VERİLERİN TOPLAMA SÜRECİ VE ARAÇLARI.....	19
2.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	20
2.3.2. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR-TR) Ölçeği...	20
2.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	22
2.4 VERİLERİN ANALİZİ	23
2.5 ÖRNEKLEM BOYUTU	23

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1 VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	25
3.1.1. KOPSOR-TR Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizleri.....	25
3.2. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR VE TARTIŞMA	28
3.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	31
3.2.2 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	32
3.2.3 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	39
3.2.4 Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar.....	41
3.2.5 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	44
3.2.6 Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	45

3.2.7 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	49
3.2.8 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	50
3.2.9 Deneyim Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	56
3.2.10 Deneyim Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	57
3.2.11 Psikososyal Risk Kavramı Bilgi Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	61
3.2.12 Okulda İSG ile İlgili Eğitim Alma Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	64
3.2.13 Öğretmenlerin Psikososyal Risk ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Farklılıklar	67
3.2.14 Öğretmenlerin Psikososyal Risk ve İş Tatmini İçsel ve Dışsal Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Farklılıklar	70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇ	73
4.2. ÖNERİLER.....	79
EKLER	81
KAYNAKLAR.....	90
ÖZGEÇMİŞ.....	99

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1: Öğretmenlere İlişkin Demografik Özelliklerin Dağılımı	19
Tablo 2: KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Güvenilirlik Analizleri	25
Tablo 3: Kişilerin Cinsiyetlerine Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması.....	29
Tablo 4: Kişilerin Yaşlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması.....	34
Tablo 5: Kişilerin Medeni Durumlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması	42
Tablo 6: Kişilerin Eğitim Durumlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması	46
Tablo 7: Kişilerin Öğretmenlik Deneyimi Süresi Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması	52
Tablo 8: Kişilerin Psikososyal Risk Kavramı İle İlgili Bilgi Durumuna Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması.....	59
Tablo 9: Kişilerin Okulda İSG İle İlgili Eğitim Alma Durumu Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması.....	62
Tablo 10: Kişilerin KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler.....	66
Tablo 11: Kişilerin KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları İle Minnesota Ölçeğinin İçsel ve Dışsal Boyutları Puanları Arasındaki İlişkiler.....	68

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1: KOPSOR-TR Ölçeğinin Tematik Yapısı	22
Şekil 2: Örneklem Boyutu Analiz Sonucu	24
Şekil 3: KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Dağılımı	65
Şekil 4: Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı	65



KISALTMALAR

ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
KOPSOR-TR	: Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Aracı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MİTÖ	: Minnesota İş Tatmin Ölçeği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN PSİKOSOSYAL RİSKLERE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE OKULDAKİ İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İNCELENMESİ: ÖZEL OKULLAR ÖRNEĞİ

Eğitim-Öğretim faaliyetlerin yürütüldüğü okullarda bu sistemin temel taşı olan öğretmenler için psikososyal riskler büyük öneme sahiptir. Yoğun çalışma saatleri, mesai saatlerindeki belirsizlik, iş yükünün getirdiği sorumluluklar, performans beklentileri, çalışma ortamının getirdiği rekabet öğretmenlerin sağlığını fiziksel ve psikolojik yönden etkilemektedir. Ayrıca kaygı, stres, tükenmişlik gibi psikososyal risk etmenleri öğretmenlerin akademik başarıları adına olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Bu nedenle, risk faktörlerinin farkındalığı, önlenmesi, etkili stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması büyük önem taşımaktadır.

Çalışmanın amacı, Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR-TR) ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MİTÖ) kullanarak iş güvenliği kapsamında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin psikososyal riske maruz kalma ve iş tatmin düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemek, öğretmenlerin psikososyal riske maruz kalma ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Erzurum ilinde özel okullarda görev yapan 203 öğretmenden elde edilen veriler ve istatistiksel analizler sonucunda; ‘Çalışma Hızı’, ‘Nicel Talepler’, ‘Bilişsel Talepler’, ‘Duygusal Talepler’, ‘Duygularını Gizleme Gereksinimi’, ‘Tanınırlık Eksikliği’, ‘İşte Özgürlük Eksikliği’, ‘İşe Etki Eksikliği’, ‘Çalışma Koşullarının Güvencesizliği’, ‘Ev-İş Çatışması’, ‘Güven Eksikliği’ ve ‘Tükenmişlik’ boyutlarında araştırma kapsamında ele alınan değişkenler açısından anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. İş tatmini, içsel ve dışsal faktörlerinin KOPSOR-TR ölçeğinin tüm alt boyutlarıyla anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuca dayalı olarak psikososyal risk düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Proaktif yaklaşımlarla risklerin belirlenmesi bu konuda gerekli eğitimlerin verilmesi ve önlemlerin alınması ile motivasyonu, performansı ve iş tatmini yüksek olan bir çalışma ortamı önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Risk, KOPSOR-TR, Minnesota İş Tatmini, Öğretmen, Özel Okul.

SUMMARY

EXAMINING RELATIONSHIP BETWEEN THE TEACHERS' LEVELS OF EXPOSURE TO PSYCHOSOCIAL RISKS AND THEIR JOB SATISFACTIONS LEVELS AT SCHOOL WITHIN THE SCOPE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: PRIVATE SCHOOLS SAMPLE

In schools where education and training processes are carried out, there are a large number of psychosocial risks for the instructors whom this system is built upon. Intensive working hours, ambiguity and unpredictable working hours, responsibilities brought by work, high performance expectations, competition within the working environment, all affect instructors both physically and psychologically. In addition, psychosocial risk factors such as anxiety, stress, and burnout have negative effects on the instructors' overall academic success. Therefore, it is important to increase awareness of these risk factors, prevent these factors from coming true, develop and apply necessary strategies.

The aim of the study is to examine the psychosocial risk exposure and professional satisfaction levels of teachers working in private schools within the scope of occupational safety in terms of various variables, using the Copenhagen Psychosocial Risk Assessment Scale (KOPSOR-TR) and Minnesota Job Satisfaction Scale, and to examine the relationship between teachers' psychosocial risk exposure and professional satisfaction levels.

As a result of the data and statistical analysis obtained from 203 teachers working in private schools in Erzurum; it was found that there are significant differences on the variables 'Work Speed', 'Quantitative Demands', 'Cognitive Demands', 'Emotional Demands', 'Need to Hide Emotions', 'Lack of Recognition', 'Lack of Freedom at Work', 'Lack of Impact on Work', 'Insecurity of Working Conditions', 'Home-Work Conflict', 'Lack of Confidence' and 'Burnout' discussed within the scope of the research. It has been observed that internal and external factors of professional satisfaction have a significant relationship with all sub-dimensions of the KOPSOR TR scale. Based on this result, it can be concluded that the teachers with high psychosocial risk levels have low professional satisfaction levels. By identifying risks with proactive approaches, providing necessary training and taking precautions, a working environment with high motivation, performance and job satisfaction can be recommended.

Keywords: Occupational Health and Safety, Psychosocial Risk, KOPSOR-TR, Minnesota Job Satisfaction, Teacher, Private School.



ÖNSÖZ

“Öğretmenlerin Psikososyal Risklere Maruz Kalma Düzeyleri ile Okuldaki İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İncelenmesi: Özel Okullar Örneği” konusundayapılan bu çalışma; Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın tüm evrelerinde rehberliği ile yolumu aydınlatan, yaşam boyu süren öğrenme yolculuğunda hiç bitmeyen bir bilgi arayışı içindeyken ufkumu genişletmem adına büyük katkı sağlayan çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. Elanur ADAR YAZAR’ a, tüm tez süreci boyunca desteğini her zaman yanımda hissettiğim bu zorlu süreçte sürekli ilham kaynağım olan değerli çalışma arkadaşım ve dostum İlknur Burcu TUNCELİ’ ye, bu sürecin daha kolay ilerlemesi adına bilgi birikimi, her türlü desteği ile yoluma ışık tutan Nilay ÇELİK ERCOŞKUN’ a, sevgi, sabır, özveri ve desteği ile bu inanılmaz yolculuğun bir parçası olan kıymetli aileme en derin teşekkürlerimi sunarım.

Nurdan KIMIRTI

ARTVİN 2024

GİRİŞ

Çalışma yaşamının getirdiği en önemli unsurlardan birisi çalışanın sağlıklı ve güvenli bir ortamda işini sürdürebilmesidir. Sanayileşmeyle birlikte gelişen teknolojinin sonucunda çalışanlar uzun mesai saatlerinde düşük ücretlerle sağlıklı olmayan güvensiz şartlar altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Sanayi devrimi sonucunda öngörülemeyen pek çok risk, çalışanı fizyolojik ve psikolojik zarara uğratmakla birlikte sağlığını tehdit ederek, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramının bir gereksinim olarak meydana çıkmasına sebep olmuştur. Bu gereksinim; özellikle iş yaşamında fiziksel ve ruhsal bütünlüğü koruma, sağlıklı yaşamı sürdürme ve olumsuzluklara karşı önlem alma düşüncesiyle doğmuştur (Sayıntürk, 2014).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı Ortak Komitesinin hedefleri şu şekildedir;

- İş sağlığı, yapılan işe bakılmaksızın tüm çalışanların fiziksel, zihinsel, sosyal iyilik halinin en yüksek seviyede tutulmasını;
- Çalışma ortamından doğabilecek sağlık ve güvenlik sorunlarının önüne geçilmesini;
- Sağlığa zararlı alanlardan oluşabilecek tehlike ve risklerden çalışanların korunmasını;
- Çalışanların yeteneklerine ve fiziksel yapısına uygun alanlarda iş görmesini;
- Kısaca çalıştıkları alanların hem çalışana hem de yapılan işe uyumlu hale getirilmesini amaçlamaktadır (Alli, 2001).

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB); İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Madde 8’de ‘Çalışma ortamına ilişkin tehlikeler belirlenirken ilgili mevzuat hükümlerine dikkat edilerek, iş ortamından doğacak fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından meydana gelen tehlikeler belirlenir ve kayda alınır. Ayrıca tehlikelerin nitelik ve niceliklerini, çalışanların maruziyet seviyelerini saptamak için risk değerlendirme çalışmalarında kullanılmak üzere kontrol, ölçüm, inceleme yapılır.’ ibaresini yayımlamıştır (İSG Yönetmelik, 2012).

İSG mevzuatında geçen çalışma ortamında öngörülen fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik tehlike durumlarının tespit edilip, bu tehlikeli durumların risk haline gelmesine sebep olan faktörlerin kayda alınması mümkün olmakla birlikte, psikososyal içerikli etkenler gibi öngörülemeyen tehlikelerin belirlenmesi ve kayda alınması zor ve zaman alan bir süreci ifade eder. Böyle olmasının temel nedeni konuya verilen önemin ve farkındalığın düşük olmasıdır. Dolayısıyla psikososyal riskler iş yerinde çalışan sağlığının önünde önemli bir engel, İSG çalışmalarının karmaşık yapısının merkezi olarak karşımıza çıkmaktadır (Ölmezoğlu İri, 2020). Yapılan işin yoğunluğu, meslekte ilerleme olanağının düşük olması, rol karmaşası ve çatışması, takdir edilmeme, işte kendini geliştirme olanağından yoksun olma, yönetici niteliğini eksik algılama, kuruma aidiyetinin düşük olması, arkadaşların ve yöneticilerin sağladığı sosyal desteği yetersiz olarak hissetmek, iş ve aile arasındaki karmaşa literatürde psikososyal risk etmenleri olarak tanımlanmıştır (Epik ve Öztürk, 2020).

İş yaşamında devam eden zaman baskısı ile belli bir standart içerisinde olmayan mesai saatlerindeki değişkenlik, çalışana uygun ve esnek olmayan çalışma tipi, nüfusun yaş ortalamasının artması, iş yükü ve işin içeriğindeki belirsizlikler ile meydana gelen riskler çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İş organizasyonu; işin değişkenliği ve karmaşık yapıda oluşu, kariyer perspektifleri, rol çatışmaları ve belirsizlik, eğitim ve öğretim, sosyal destek eksikliği, yaş ve kültürel ayrımcılık, iş stresi gibi önemli psikososyal içerikli etmenleri hem bireysel düzeyde hem de grup düzeyinde farklı ve eş zamanlı yaklaşımlarla önleyici stratejiler uygulayarak ele almak zorundadır (Costa, 2008).

İş yaşamında risklere maruz kalma açısından işgücünün büyük bir bölümünü oluşturan ve insan yoğunluğunun en fazla olduğu sektör, eğitim sektörüdür. Eğitim kurumları en az riskli grup olarak literatürde yerini almış olsa da, insan popülasyonunun yoğun olduğu bir sektör olması ve risklere çok fazla maruz kalınması nedeniyle, okullarda İSG bilincini oluşturmak ve bu doğrultuda çalışmalar yapmak oldukça önemlidir (Şener ve ark., 2023). Eğitim sektörünün en önemli ögesi olan öğretmenlerin gerek amirleri, meslektaşları, okul personeli ile gerekse veli ve öğrenci ile iletişim ve etkileşimi yoğundur. Organizasyonun bir parçası olarak görevini yaparken iletişimde olduğu kişilerle yaşadığı çatışmalar öğretmenlerde psikososyal risk etmenlerinden herhangi birini oluşturabilmektedir (Çivilidağ ve Sargın, 2011).

Öğretmenlerin yaşadığı en yaygın psikososyal risk etmeninin başında stres gelmektedir. Stres etkenleri; ekonomik problemler, ders saatlerindeki yoğunluk, öğrenci sayısı, disiplin eksikliği ve rol çatışması, üst amirlerinin öğretmenlere yönelik olumsuz tavır ve davranışları, çalışma arkadaşları arasındaki iletişim eksikliği, maaş faktörü, meslekte yükselme imkanlarının sınırlı olması ve adil olunmaması olarak açıklanabilir (Çivilidağ, 2003). Çalışma ortamında yaşanan stres; fiziksel, psikolojik, davranışsal olarak olumsuz sonuçlara neden olmakla birlikte işe bağlı tükenmişlik, aidiyet eksikliği, depresif hissetme, kaygı, işe devam etmede isteksizlik gibi birçok psikososyal riskin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Ölmezoglu İri, 2020). Çalıştıkları kurumlarda maruz kaldıkları psikososyal riskler öğretmenleri dolaylı ya da doğrudan etkilemekte bununla birlikte başka bir psikososyal etmen olan iş tatminsizliğine de sebebiyet vermektedir. Bireyin becerisi ve yeterliliğinin geliştirilmesinde katkısı çok büyük olan öğretmenlerin eğitim alanındaki rolü çok önemlidir. Bu bağlamda yapmış oldukları işten doyum almaları bir gerekliliktir (Öztürk ve Şahbudak, 2015). Bu bakımdan zamanlarının büyük bir bölümünü okulda geçiren öğretmenlerin mesleğini yaparken alacağı doyum kendine olan özgüvenini, özsaygısını artıracak, çalışma arkadaşlarının sosyal desteği karşısında yaşadığı olumlu duygular ise psikososyal risk etmenlerini en aza indirerek çalışma yaşamında güvenle daha sağlam adımlarla ilerlemesini sağlayacaktır.

İlgili alan yazısı incelendiğinde özellikle özel okullarda çalışan öğretmen kitlesi için psikososyal riskler ve iş tatmini kavramlarını birlikte ele alan çalışmalarda boşluk mevcut olduğu görülmüştür. Verilen bilgiler ışığında öğretmenlerin psikososyal risklere maruz kalma düzeyleri ile okuldaki iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin İSG kapsamında araştırılması gereken bir konu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak ifade etmek gerekirse eğitimde sürekliliği sağlayan öğretmenlerin verimli bir şekilde eğitim öğretim faaliyetlerini yürütmesi için risk faktörlerinden uzak güvenli bir ortamda çalışması oldukça önemlidir. Bu bağlamda öğretmenlerde görülen psikososyal riskler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi meslek hayatında daha huzurlu ve başarılı olmaları için yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu durumda eğitimde üretimi sağlayan öğretmenlerin iş tatmini hakkında bilgi sahibi olurken psikososyal risk etmenlerini ele almak, bahsi geçen konulara ışık tutmak çalışmanın temel amacını oluşturur. Temel amaç doğrultusunda güvenli bir ortamda

herhangi bir tehlike ve riske maruz kalmadan yüksek iş doyumu ile çalışan her öğretmen geleceğe sağlam adımlarla ilerlemesi önemlidir.

Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu araştırmada İSG kapsamında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin psikososyal riske maruz kalma ve iş tatmin düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, öğretmenlerin psikososyal riske maruz kalma ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Bu amaç için aşağıdaki araştırma sorularına cevap verilecektir:

1. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından farklılık var mıdır?
2. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri yaş değişkeni açısından farklılık var mıdır?
3. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri medeni durum değişkeni açısından farklılık var mıdır?
4. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri eğitim seviyesi değişkeni açısından farklılık var mıdır?
5. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri mesleki deneyim değişkeni açısından farklılık var mıdır?
6. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri İSG eğitimi ile ilgili bilgi sahibi olma değişkeni açısından farklılık var mıdır?
7. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri bu kavramla ilgili bilgi sahibi olma değişkeni açısından farklılık var mıdır?
8. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından farklılık var mıdır?
9. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri yaş değişkeni açısından farklılık var mıdır?
10. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri medeni durum değişkeni açısından farklılık var mıdır?
11. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri eğitim seviyesi değişkeni açısından farklılık var mıdır?
12. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri mesleki deneyim değişkeni açısından farklılık var mıdır?

13. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri İSG eğitimi ile ilgili bilgi sahibi olma değişkeni açısından farklılık var mıdır?
14. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri psikososyal risk kavramıyla ilgili bilgi sahibi olma değişkeni açısından farklılık var mıdır?
15. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
16. İş güvenliği kapsamında öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri ile iş tatmin içsel ve dışsal boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma grubundaki kişi sayısının az olması ve sadece araştırmacı tarafından belirlenen özel okullarda yapılması ayrıca araştırma da yer alan ölçek sorularının fazla sayıda olması nedeniyle yanıtlanma oranında düşük olma ihtimali araştırmamızın en temel kısıtlılığıdır.

Araştırmanın Güçlü Yanları

Araştırmanın güçlü yanı ise; Erzurum'da Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı özel okullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma ortamında oluşabilecek psikososyal risk faktörlerinin İSG kapsamında incelenen önemli bir faktör olduğu konusunda farkındalıklarının artırılmasıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İSG kavramı tarih boyunca süregelmekle birlikte, 1800’lü yıllarda Sanayi Devrimi’nde insan gücünden makineye dayalı sisteme geçiş ile seri üretimden kaynaklı iş kazası ve meslek hastalıklarında büyük artış yaşanması sonucu ortaya çıkmıştır. Gelişmekte olan üretim teknolojisi, yetersiz kalan güvenlik tedbirleri, çalışanların eğitiminin ve tecrübesinin yetersiz olması, çalışma yaşının uygun olmaması, uzun süren çalışma saatleri, her işyerinin kendine özgü tehlikeleri beraberinde getirmesi, iş yerlerinde sağlık ve güvenlik kuralları ile ilgili farkındalığın olmaması Sanayi Devrimi sürecinin genel görünümüdür. Bu durum her geçen gün yaygınlaşan iş kazaları ve meslek hastalıklarını da beraberinde getirmiştir (Kunca, 2023). Bu bağlamda iş koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önüne geçmek, tehlike ve riskleri en aza indirerek çalışan sağlığını korumak, çalışanın fiziksel yetenekleri ve psikolojik durumlarına uygun işe yerleştirilmesini sağlamak, bütün meslek dilimlerinde çalışanların en yüksek seviyede fiziksel, sosyal ve ruhsal sağlığının sürdürülmesi İSG kapsamında önem arz etmektedir (Gültekin, 2022). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığı kavramını; “Tüm çalışanların bedensel, sosyal ve ruhsal açıdan tam bir iyilik halinde olması ve en iyi sağlık şartlarında çalışılmasının sağlanması, öte yandan iş güvenliği kavramını; çalışanların çalıştıkları ortam içerisindeki olumsuz çalışma koşullarının bertaraf edilmesi, işi yapan ile yapılan iş arasındaki uyumun sağlanmasının amaç edinildiği bilim olarak ifade etmektedir” (Yiğit, 2018). Bu amacın yürütülmesi adına İSG yönetim sistemi ve korunma stratejisini esas alan bir risk değerlendirmesinin olması ve sistemli bir şekilde kontrol edilmesi gereklidir.

İSG, birden fazla disiplinin müdahalesini ve tüm paydaşların katılımını gerektiren karmaşık bir alandır. İSG alanında devlet organlarının tümü, politika geliştirerek yürürlüğe koyma, kontrol ve revize etme, ilgili mevzuatın uygulanmasını sağlama, çalışma yaşamında profesyonel iletişim, istihdam sağlama, sağlıklı yaşam bilinci, bilimsel araştırma, sosyal koruma, çalışan eğitimi, bilgiyi yönetmek, çevre güvenliği ve acil müdahale gibi alanlarda mesuliyetlere sahiptir (ÇSGB, 2018). İşyerini temsil etmek ve yönetmek esasen işverenin sorumluluğundadır. Ancak tarihsel süreç göz önüne alındığında iş organizasyonunda işlerin

güvenli bir şekilde yürütülmesi ve organize edilmesi, işyerinde yapılan bütün işlere istinaden işverenin teknik ve hukuki bilgisinin yeterli düzeyde olmaması, herhangi bir yasal yükümlülükte süreci yeterince sağlıklı bir şekilde yönetememesi gibi nedenlerin varlığı işverenlerin yetkilerini tek başına kullanmasını güçleştirerek ve bir vekil ihtiyacı oluşturmuştur. İşveren vekili olarak adlandırılan bu kişiler işveren adına karar yetkisini kullanarak organizasyonun yönetiminde görev almaktadır. İşveren İSG' ni sağlamakla birlikte bu alanda yetkili kişi işverenle aynı yükümlülüğü paylaşmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığının oluşması halinde işveren vekilinin sorumlu olması bu nedenden ötürü önem arz etmektedir (Kunca, 2023).

İSG çalışmalarının ana amacını çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması oluşturur. Çalışanlar için işyerinin olumsuz etkilerini en aza indirmek, sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamak ve oluşabilecek her türlü iş kazası ve meslek hastalığına karşı çalışanları koruyarak fiziksel ve ruhsal bütünlüklerini sağlamak öncelikli hedeftir. İşyerinde alınan her önlemden çalışanların farkındalığı artacak, işte yaşanan olumsuz durumlardan dolayı oluşan iş gücü kayıpları azalacak, çalışanlar için daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşmasıyla iş veriminde artış yaşanacaktır (Erginbaş, 2010).

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MESLEKİ RİSKLER

İnsan sağlığını ve güvenliğini sağlamak çalışma yaşamının vazgeçilmez bir parçası ve en temel gereksinimdir. Günlük yaşamda en yoğun ve yorucu saatlerin yaşandığı çalışma ortamları, çalışan için bazı riskler oluşturması sebebiyle bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışma ortamından kaynaklı çalışan sağlığı adına tehdit unsuru oluşturan unsurlar 'biyolojik', 'fiziksel', 'kimyasal', 'ergonomik', 'psikososyal' riskler olarak adlandırılmaktadır. Bu riskler, İSG açısından iş performansında düşüşe neden olmakla birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıklarında artışa sebebiyet vermektedir (Solmaz, 2017).

1.2.1. Fiziksel Riskler

Çalışma ortamında sıklıkla gözlenebilen fiziksel risk etmenleri İSG açısından en çok dikkat çeken ve kolay tespit edilen faktörler arasında yerini almaktadır. Bu faktörler; gürültü, titreşim, radyasyon, basınç, termal konfor, yetersiz aydınlatmadır (Ölmezoğlu İri, 2020).

Çalışma ortamından kaynaklı bazı risk faktörleri işyerlerinde göz ardı edilmekte ve çalışan sağlığı için tehlike oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çalışan sağlığı için düzenli kontrollerin yapılması, özellikle gürültü, titreşim gibi fiziksel risk faktörlerine maruz kalınan süre, iş yerinde kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımının yaygınlaştırılması ve çalışanların eğitimi İSG kapsamında işveren tarafından alınması gereken tedbirler arasında olması bir gerekliliktir.

1.2.2. Kimyasal Riskler

Çalışma ortamında çalışanların yaşam kalitesini, sağlık ve güvenliğini tehdit eden önemli unsurlardan birisi kimyasal risk etmenleridir. Birçok kimyasal maddenin zararının yıllar sonra ortaya çıkması nedeniyle çevreye ve insan sağlığına verdiği zarar göz önünde tutularak riskleri azaltmak İSG açısından önem arz etmektedir (Baydemir, 2020).

İSG alanında zararlı kimyasallar katı, sıvı, gaz, buhar ve tozlar olarak gruplandırılmaktadır. Patlayıcı, aşındırıcı, tahriş edici, toksik maddeler, basınçlı gazlar ve kanserojenler kimyasal ile çalışırken maruz kalınan tehlikeli maddelerdir (Janesville,1994). Bu bağlamda çalışan sağlığı için tehlikeli olan bu kimyasallara maruz kalma riskinin en aza indirgenmesi gerekliliktir. Düzenli kontroller, periyodik bakımlar, işveren tarafından sağlanması gereken KKD kullanımı ve çalışan eğitimi önem arz etmektedir (Özdemir ve ark., 2020).

1.2.3. Biyolojik Riskler

İnsan sağlığını tehdit eden biyolojik risklerin etkileri, çalışan üzerindeki etkisi görülmeden dikkat edilememektedir. Çalışanlar, işyeri ortamında birçok riskle karşı karşıya kalarak yaşam kalitelerinde gerek kısa gerekse uzun dönemli olumsuz etkiler meydana çıkabilmektedir (Akyalçın, 2016). Ağır çalışma koşulları, işe ilişkin enfeksiyonlar, meslekle ilgili yaralanmalar, kan ve solunum yoluyla bulaşan hastalıklar biyolojik risk faktörleri olup birçok işyerinde sağlık ve güvenlik tedbiri olmaması nedeniyle sıklıkla yaşanmaktadır (Erdem, 2022).

Biyolojik risk etmenlerinin iş gücü kaybına neden olmaması için risk değerlendirmelerin düzenli bir şekilde yapılması, olası risklere karşı önlemler alınması, hijyen kurallarına dikkat edilmesi, koruyucu ekipman kullanımı ve eğitimi, atıkların uygun koşullarda imha edilmesi, enfeksiyona karşı önlemlerin alınması gerekir (Elçin, 2020).

1.2.4. Ergonomik Riskler

Ergonomi, çalışma ortamındaki materyallerin çalışanlara uyumunu sağlıklı bir düzeye ulaştırmayı amaçlayan bir iş yöntemidir. İnsan kapasitesini baz alarak iş ortamını düzenlenmesi, çalışan sağlığının sürdürülmesi, iş kazalarını minimaliz ederek güvenlikle ilgili alınacak olan tüm önlemlerin odak noktasını oluşturmaktadır (Erdem, 2022). Ergonomi biliminde çalışanla iş arasındaki uyumu sağlayarak işteki zorlanmaların önüne geçip riskleri en aza indirgeyerek işin çalışana uygun hale getirilmesi, yapılan işin başarısını artırmak adına önemlidir (Doğan, 1987).

Çalışma yaşamının her alanında görülen ergonomik riskler; üretimi, işin kalitesini, çalışan motivasyonu ve işteki kaliteyi olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda süregelen uzun saatler boyunca çalışma, işin çalışana uygun olmaması, yorgunluk, duruş bozuklukları çalışan için risk faktörü olmaktadır. Ayrıca iş ortamında verim sağlanması adına bahsedilen risk faktörlerinin en aza indirgenmesi önemlidir (Aksüt ve ark., 2020).

1.2.5. Psikososyal Riskler

Psikososyal riskler son yıllarda önemine vurgu yapılan bir halk sağlığı sorunudur. Son yıllarda çalışma yaşamında yaşanan değişkenlik sebebiyle işteki kapsam, iş organizasyonu ve yönetimi ile ilgili durumlar ve buna bağlı olarak çalışanların işteki gereksinimleri değişmektedir. İşyerinde yapılan kontrollerin azalması, çalışan açısından artan iş yükü ve oluşan performans düşüklüğü, güvencesiz ve sözleşmeli çalışma koşulları psikososyal risk kavramını gündeme getirmektedir (Şahan, 2016). İşteki karmaşık yapı, işin anlamı, zihinsel yorgunluk ve iş yükü, yaş faktörü, çalışma saatlerindeki değişkenlik zamanda baskı, kariyere karşı olumsuz bakış açısı, roldeki karmaşa, eğitim faktörü, kişiler arası ilişkiler, sosyal destekte yetersizlik, iş-ev çatışması, kültürel ayrımcılık psikososyal risk faktörü olarak tanımlanmaktadır (Costa, 2008). Psikososyal risklerin çalışan sağlığı ve iş yerini etkileyen birçok olumsuz sonucu olmakla birlikte psikososyal risk düzeylerinin belirlenmesi ve buna yönelik önlemler alınması bu bağlamda önemlidir (Demiral ve ark., 2023).

Psikososyal riskler çok yönlüdür ve çalışma yaşamında karmaşık bir yapıya sahiptir. İşyerindeki psikolojik ortam çalışanların refahını, fiziksel, zihinsel ve sosyal sağlığını etkileyebilir (Magnano ve ark., 2020). İşyerindeki bireysel kaynaklar çalışma ortamının

refahını etkileyen önemli bir unsur olarak öne çıkar. Psikolojik iyi oluş, işteki stresli koşullardan etkilenir uzun bir süre devam ederse duygusal rahatsızlık ve memnuniyetsizliğe, bu da bir süreç olan tükenmişliğe yol açar. Bu sebeple çalışanların kendilerini korumaya çalıştıkları işlevsel olmayan başa çıkma yöntemlerini kullanması nedeniyle iş stresi giderek artar (Gil-Monte, 2011). Çalışanlar bu sebeple işyerinde psikososyal ortamı kendi algısı ile yöneterek tepkilerini belirler (Díaz-Pincheira ve Carrasco-Garcés, 2018). Aslında psikososyal riskler işyerindeki bireysel eksikliklerden ziyade organizasyonel sorunlar olarak kabul edilirse sağlık ve güvenlik riski olarak önlem alınabilir. İşyerindeki yaşam kalitesinin iyileştirilmesi dikkat edilmesi ve stres faktörünün en aza indirilmesi çalışan açısından hayati bir önem taşımaktadır. Mesleki riskler ve iş yükünün hafiflemesi adına adımlar atmak, bilgi ve eğitime önem vermek, uygun kaynaklara sahip bir organizasyon için önemli hedefler arasında yerini almalı, ayrıca çalışanın fiziksel ve zihinsel refahı için en uygun koşulları sağlamalı bilinen mevcut zorlukları hafifletmeye yönelmelidir (Douelfiqar ve ark., 2023).

1.3. ÖĞRETMENLERDE GÖRÜLEN PSİKOSOSYAL RİSKLER

Okul, çocuklara ve gençlere yönelik kültürün oluşmasında eğitim veren en ideal organizasyondur. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkin bir şekilde devam etmesinde en önemli faktörse öğretmenlerdir. Zamanının büyük bir bölümünü okullarda geçiren ve temel görevi öğrenci eğitimi olan öğretmenlik mesleğinin gelecek nesilleri yetiştirmesi, ışık tutması nedeniyle işin psikososyal faktörleri özellikle büyük öneme sahiptir (Van Droogenbroeck ve Spruyt, 2015). Son dönemlerde işyerlerinde oluşan rekabet nedeniyle, iş organizasyonunun çalışanlar üzerinde taleplerinin yüksek olması bazı değişikliklere yol açmaktadır (Fernandes ve Pereira, 2016).

İş yaşamında oluşan zorlu deneyimler yeni becerilerin oluşmasına sebep olurken aynı zamanda bazı fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına da yol açabileceği iyi bilinmektedir. Aynı zamanda işe bağlılık duygusunun azalması nedeniyle düşük üretkenlik, işe tepki, çalışma isteğinde azalma, iş günü kaybı gibi negatif etkilere yol açmaktadır. Bu nedenle bireysel etkinin yanı sıra işin organizasyonel etkisinin de dikkate alınması önemlidir. Son yıllarda biyolojik, fiziksel ve kimyasal risklere ek olarak işle ilgili birçok psikososyal etkenin varlığı da bilinmektedir. İşin tanımlanma, organize edilme veya yönetilme şekline kaynaklanan olumsuz etkiler optimum stres seviyesini aşarak çalışan sağlığını ve refahını negatif yönde etkilemektedir (Souto ve ark., 2018).

Mesleklerinin gereği olarak birçok riske maruz kalan çalışanlar arasında olan öğretmenlerde birçok psikososyal etkenin sağlıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinen bir gerçektir. İşyerinde baskı ve kendini yalnız hissetme, aşırı çalışma, meslekte ilerleme olanağının düşük olması, sosyal destek azlığı, ekonomik yetersizlikler, işte anlaşılamama, evdeki çatışmanın işe yansması, değer görememe hissi, hiyerarşik desteğin yokluğu işyerindeki stresi artırarak zamanla tükenmişliğe sebep olmaktadır (Douelfiqar ve ark., 2023). Bu durumlar özel okullarda piyasadaki rekabet nedeniyle varlığını sürdürmesi adına daha fazla görülmektedir. Kurumsal kimliğini korumak ve öğrenciye kaliteli eğitim vermek adına öğretmenlerden çok fazla talebi olan özel okullar, mevcut çalışma koşullarında öğretmenler için zorlu çalışma sürecinin bir parçasını oluşturmaktadır. Aslında bir organizasyonda çalışanın öz bilincinin ve mesleki kimliğinin geliştirilmesi piyasadaki rekabet gücünün artmasına sebep olacaktır. Çünkü bir öğretmenin mesleki kimliğindeki gelişmişlik kurumda aidiyet hissine ve daha iyi performansa sebep olurken, mesleki kimliğinde geri kalma psikososyal risk olan tükenmişlik hissine sebebiyet vermektedir (Lei ve ark., 2012).

1.4. İŞ TATMİNİ

İş, sosyal ve ekonomik düzen içerisinde işveren tarafından çalışma ortamında belirlenen süre zarfı ve belirli ücret mukabilinde, kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve uğraş olarak aldığı bir rol olarak tanımlanmaktadır. Tatmin ise, iş yaşamı süresince çalışanın işinden aldığı haz duygusudur. Çalışan işindeki iş huzuru ne kadar fazla olursa, işinde sağladığı tatmin ve aldığı hazda aynı oranda yükselir (Çelik, 2010). Son dönemlerde kurumların çalışandan yüksek performans beklemesi sebebi ile iş yerindeki tatmin hem çalışan başarısı hem de kurum başarısı adına önemli bir etken oluşturmaktadır.

Çalışanların fizyolojik, psikolojik dışı vurumu olan iş tatmini, işten elde edilen maddi kaynak, mesai arkadaşları arasındaki iş birliği ve uyum, meydana getirilen ürünün sağladığı motivasyon olarak akla gelmektedir (Şimşek ve ark., 2003). İlerleyen teknoloji ve bilimin sürekli gelişmesi ile kurumların rekabet ortamında varlıklarına devam edebilmeleri için çalışmalarını etkili ve verimli bir biçimde sürdürmelidir. İş tatmini yüksek olan her çalışan, daha faydalı işler yapmakla birlikte yüksek bir performans göstererek kurumun verimini artıracaktır. Bundan dolayı kurumların işini icra eden çalışanlarına verdiği değer yan sıra, çalışanların sosyal ve ekonomik açıdan motivasyonunu sağlaması gereklidir (Akbulut, 2015).

Organizasyonda işlerin ilerleyişi ve daha büyük hedefler için çalışanların motivasyonun ön planda olması önemlidir. Yüksek motivasyonla çalışan her birey işinde daha başarılı bir çizgi izleyip hem içsel hem de dışsal olarak doyum elde etmesini sağlayacaktır. İş yaşamında çalışana duyulan saygı, yaptığı işe verilen önem, takdir edilmesi, motivasyonun sağlanması gibi etmenler çalışanı içsel güdülere bağlı olarak çalışanı tatmin eden öğeler arasındadır (Köroğlu, 2012). Dışsal tatmin edici öğeler ise; görevde yükselme ve terfi alma, zam ve ikramiye alma, uyarılardan kaçınma, çalışma ortamı ve koşulları, iş güvencesi gibi etkenlere dayanır. Dışsal doyuma sebep olan etkenler genel olarak çalışana kurumu tarafından verilir (Doğan, 2017).

1.5. ÖĞRETMENLERDE İŞ TATMİNİ

Eğitim sektöründe yönetim ve eğitimle ilgili amaçların gerçekleşmesi öğretmenlerin etkin bir şekilde eğitim faaliyetlerini yürütmesi ile ilgilidir. Topluma faydalı olacak bireylerin yetiştirilme süreci içinde öğretmenlerin yürüttükleri işe karşı olumlu tutum sergilemeleri ve iş doyumunu içinde olmaları önemli bir gerekliliktir. Geleceğin insan gücünü yetiştiren eğitim sektöründe verimin en üst seviyede olması için, bu sektörün vazgeçilmez bir parçası olan öğretmenlerin iş doyumlarının istenilen düzeyde olması önemlidir. İşinden memnun doyumunu yüksek olan her öğretmen işine bağlılıkla devam ederek daha verimli, üretken ve daha aktif olacaktır (Özkan, 2017). İşinden memnun olmayan her öğretmende ise; stres, kaygı, tükenmişlik hisleriyle karşı karşıya kalması; işe devamsızlık, aidiyet eksikliği, öğrenciye verimli olamama, iletişimde kopukluk, değersizlik hissi, işten ayrılma gibi sorunlara yol açacaktır. Bu nedenle, geleceğin temel taşları olan öğrencileri yetiştirmek gibi önemli bir görevi üstlenen öğretmenlerin, stres, kaygı ve tükenmişlik gibi psikososyal risklere maruz kalmamalı ve iş doyumunu düzeyleri yüksek olmalıdır (Akbulut, 2015).

Öğretmenin kişilik yapısı, mesleğinde beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi, başarı seviyesi, üst amirinin tutumu, alacağı sosyal destek, ekonomik beklentisinin karşılanması, kurumdaki imkanlardan yararlanabilmesi iş doyumunu etkileyen nedenler arasındadır (Şen, 2011). Bununla birlikte öğretmen öğrenci veli çatışması, öğrencilerin disiplin sorunları, kalabalık sınıf ortamı, iş yükü, düşük ücret, terfi etme olanağının düşük olması, kurumda karar verme sürecinde aktif olmama, uzun süreli mesai saatleri özel okullarda genel bir problem olmakla birlikte öğretmenlerde iş tatminine etki eden önemli faktörler arasındadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse bu sorunlar psikososyal risklerin ortaya çıkmasına sebebiyet vererek

öğretmenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilemektedir. Sonuç olarak eğitim ortamını, öğrenciyi, aileyi ve toplumu etkilemektedir (Celep, 2003).

Özel okullarda zor şartlar altında çalışan öğretmenlerin işlerinde beklentilerinin karşılanması motivasyona, güdülenmişliğe ve iş doyumuna sebebiyet vererek işe bağlılık, işte daha fazla çaba gösterip başarılı olma olasılıklarını yükseltmesi muhtemeldir. Ülkemizde etkili bir eğitim sisteminin olmayışı hala tartışma konusu olup nitelikli öğretmene olan ihtiyaç güncelliğini ve önemini korumaktadır. Özel okullarda eğitim verirken aynı zamanda eğitime önem gösterilen her öğretmen gelecek kuşakların iyi yetiştirilmesi için önemli bir etken olacaktır. Mesleki başarıya ve öğretmen eğitime önem gösteren her kurum bireyde yüksek iş tatmini sağlayarak kendi gelişimini de katkıda bulunacaktır (Uras ve Kunt, 2006).

1.6. PSİKOSOSYAL RİSK VE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Bu başlık altında, psikososyal risklere ve iş tatminine yönelik yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Son dönemlerde psikososyal risklerle ilgili yapılan araştırmalar artış göstermekte olup çeşitli sektörlere farkındalık sağlayarak ışık tutmaktadır. Psikososyal risklerin iş tatmini ile olan ilişkisi çalışmalarda kısıtlı sayıda olmakla birlikte konu ile ilgili yapılan her araştırma literatüre katkı sağlamaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda ifade edilmektedir;

Çabuk (2024), yapmış olduğu araştırmada; 2697 akademisyen arasında çalışma hayatındaki psikososyal riskleri incelemiş, KOPSOR-TR ölçeğindeki boyutlar üzerinden akademisyenlerin çalışma koşulları güvencesizliği, tükenmişlik, iş doyumunu eksikliği, adalet ve saygı eksikliği, iş güvencesizliği, güven eksikliği, gelişme olanağı eksikliği açısından riskli grupta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda iş ortamında tarafların üzerine düşen düzenlemeleri yapması ile akademisyenlerin refah seviyesinin yükselmesine ve daha verimli bir çalışma ortamı sağlanabileceği düşünülmüştür

Budak (2023) yapmış olduğu araştırmada; Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan 236 kayak eğitmeni arasında mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikososyal risklerin artması iş tatminsizliğine bununla birlikte işte verimin azalması, isteksizlik, işe gelmeme, çalışanlar arasında iletişim eksikliği ve tükenmişliğe yol açtığı ifade

edilmiştir. Katılımcıların iş tatmin seviyeleri ile tükenmişlikleri arasında negatif-anlamli bir ilişki gözlemlenmiştir. Kayak eğitimlerinde iş tatmini yükseldikçe tükenmişlik seviyesinde azalma görüleceği sonucuna ulaşılmıştır.

Köroğlu (2023), yapmış olduğu araştırmada; 148 odyolog arasında çalışma hayatındaki psikososyal riskleri incelemiş, KOPSOR-TR ölçeğindeki boyutlar üzerinden odyologların işin anlamsızlığı, sosyal destek yetersizliği, gelişim olanağında eksiklik, rol açıklığı, sosyal destek eksikliği ve duygusal talepler açısından riskli grupta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda iş ortamında gerekli olan düzenlemelerin yapılması ile odyologların refah seviyesinin yükselmesine hizmet verdiği hasta gruplarına daha verimli bir şekilde hizmet sunabilecekleri düşünülmüştür.

Seiler ve ark., (2023), Polonya’da 128 öğretmen arasında öğretmen iş tükenmişliği ve okulda psikososyal çalışma koşullarını arasındaki ilişkinin analizinde; işin anlamı, gelişim olanakları, liderlik kalitesi olmak üzere üç alt başlık için güçlü bir negatif korelasyon, nicel talepler arasında güçlü bir korelasyon bulunmuştur. İş tükenmişliği ile psikososyal çalışma koşullarının bireysel yönleri arasındaki ilişki incelendiğinde, nicel talepler hariç çoğu korelasyon negatif çıkmıştır.

Şahan (2023), yaptığı araştırmada; sanayi ve inşaat sektöründen 592 kişi ile işle ilgili psikososyal risklerin önlenmesinde çalışan katılımının etkinliğini değerlendirmiştir. KOPSOR-TR ölçeğinin kullanıldığı araştırmada çalışan katılımın eksikliğinin işyerinde psikososyal risklerin neredeyse hepsi ile ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. İşyerlerinde çalışan katılımının esas alındığı politikaların geliştirilmesi psikososyal risklerin engellenmesi açısından önemli olduğu ifade edilmiştir.

Okeke ve ark., (2022), sınıf öğretmenlerinin psikososyal hizmet tehlikeleri, sosyo-demografik özellikleri ve yaygınlığının ele alındığı kesitsel bir araştırma 254 ilköğretim öğretmenleri arasında yapılmıştır. Araştırmada; öğretmenlerin yaşlarının psikososyal hizmet tehlikeleri ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, çalışma durumu ve deneyim yıllarının psikososyal hizmet tehlikeleri ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermiştir.

Karadirek (2021), yaptığı araştırmada özel eğitim kurumunda çalışan 550 öğretmen arasında meslekte yaşanan iş stresi ve tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki

etkisini incelemiştir. Sonucunda, iş stresi ve mesleki tükenmişlik arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu ve iş tatmininin mesleki duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Duyarsızlaşma ve tükenmişliğin ise mesleki duygusal bağlılık üzerinde negatif etki oluşturduğu bulunmuştur. Öğretmenlerde oluşan iş stresi ve mesleki tükenmişlik yaşamasına sebep olan faktörler tespit edilmesi ve etkilerinin en aza indirgenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki duygusal bağlılığını artırmanın mümkün olacağı belirlenmiştir.

Şengür (2021), yılında yaptığı araştırmada, 5443 öğretmenin psikososyal risk düzeylerinin belirlenmesi için özniteliklerini yakından incelemiş ve öğretmenlerin maruz kaldığı psikososyal risklerin %99 gibi yüksek oranda olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle alınacak önlemlerle eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanması yol gösterici olacağı düşünülmüştür.

Tüzel (2019), yapmış olduğu araştırmada; özel öğretim kurumlarında çalışan 212 öğretmenin psikososyal risklere maruz kalma düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda tüm öğretmenlerde belirli oranlarda psikososyal risk görüldüğü ve bu durumun çalışma alanındaki verimliliğini ve yaşam kalitesini azalttığı belirlenmiştir.

Söyler (2019), yaptığı araştırmada; Mersin ilinde yer alan üniversitelerde 234 akademisyen arasında psikososyal risk etmenlerinin akademik personeldeki etkileri üzerine çalışmış ve araştırma sonucunda akademisyenlerde görülen fizyolojik risk faktörünün düşük olduğu bununla birlikte akademisyenlerin mesleki yıpranmışlık ve psikososyal risk açısından riskli grupta olduğu sonucuna varmıştır.

Souto ve ark., (2018), Portekiz’de 97 yükseköğretim öğretmeni arasında yapılan araştırmada; işle ilgili sıkıntı gelişimi ile ilişkili psikososyal risk faktörleri konusu ele alınmıştır. Verilerin elde edilmesinde; Kessler Psikolojik Sıkıntı Ölçeği (K10) ve Kopenhag Psikososyal ölçeği (orta versiyon) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; toplam kümülatif işlevler yükseköğretim öğretmenlerinin aşırı yüklenmesinde rol oynadığı, yanıt verenlerin büyük bir yüzdesi önemli psikolojik sıkıntı belirtileri gösterdiğini ve bu etkinin kadınlarda çok daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. İş talepleri boyutları en fazla sağlık riskini temsil ederken, sağlık/iyi oluş boyutları yükseköğretim öğretmenlerinde sıkıntı artışı için en anlamlı korelasyonları sunmaktadır.

Özkan (2017), Balıkesir ilinde ilkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan 555 öğretmen arasında yaptığı araştırmada; öğretmenlerin iş tatmin seviyelerini ve iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemiştir. Araştırmada, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük iş tatmini olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmaya dahil edilen tüm öğretmenlerde cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenler ve kadın öğretmenler arasında içsel doyum ve genel iş doyumlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Cankurtaran (2015), Ankara ilinde üç acil serviste 113 acil servis çalışanında görülen psikososyal riskler, iş tatmini, iş stresi ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi üzerine çalışmış ve araştırma sonucunda acil çalışanlarının işteki çevresel etmenlerden memnun olmadığı ve bu nedenle iş tatmininin düşük olduğu, stres ve tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmin düzeyi arasında negatif yönlü ilişki bulunduğunu ve iş doyumunun artırılması adına stres ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Korkut (2014), 84 inşaat mühendisi arasında yaptığı araştırmada; işteki talepler, işin kontrolü, sosyal iklim ve destek konularını baz alarak psikososyal riskleri dört önemli başlık altında toplamış bununla birlikte beyaz yakalıların psikososyal risk düzeyi, iş tatmini ve iş stresi düzeylerini belirlenmeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda kamuda çalışanların en az psikososyal risk faktörüne maruz kaldığı ve iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, bir psikososyal risk olan iş stresinin iş tatmini üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu, inşaat mühendislerinin iş tatminlerini negatif yönde etkilediğini, işteki motivasyonun artırılması durumunda iş tatmininde artacağı belirlenmiştir.

Kılıç (2011), Tokat ilinde 623 öğretmen ve 65 okul müdürü arasında yaptığı araştırmada iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerde iş tatmininde en yüksek anlamlılık düzeyi ile etki eden faktörün okulun fiziki şartları olduğu ifade edilmiştir. Branş, kıdem, terfi, ücret değişkenleri arasında iş tatmini yönünden anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin medeni durumu ve cinsiyet değişkenleri açısından iş tatmini üzerinde bir etkisi olmadığı ifade edilmiştir.

Nübling ve ark., (2011), Avrupa Birliği ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği üyesi 30 ülkedeki 499 okul 4561 öğretmen arasında yapılan araştırmada; psikososyal tehlikelerin işyerindeki öğretmenler üzerindeki etkisinin ölçülmesi, karşılaştırılması ve değerlendirilmesi konusu ele

alınmıştır. Verilerin genel analizinde (N = 5461), anketin 36 yönünün tamamı, ülkeye göre ve okul türü, yaş vb. gibi çeşitli parametrelerle ele alınmıştır. Ülkelere göre yapılan karşılaştırmalar (varyans analizi), Avrupa Birliği ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği içinde "İşyerinde güvensizlik", "Duygusal talepler" veya "Fiziksel şiddet" gibi oldukça güçlü farklılıklara sahip faktörlerin olduğunu ortaya koymuştur. Diğer faktörler, "İşin anlamı" veya "Genel sağlık durumu" gibi ülkeye özgü faktörlere daha az bağlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Akkamış (2010), İstanbul ilinde ilköğretimde görev yapan 217 öğretmenin iş tatmin düzeyleri üzerine çeşitli değişkenleri ele aldığı araştırmada; cinsiyeti, yaşı, kıdem durumu, mezun olduğu fakülte, konumu ve okulun sahip olduğu sosyo-ekonomik faktörler arasında iş tatmini yönünden anlamlı bir ilişki olduğu; öğretmenin öğrenim durumu ve çalıştığı kademe, medeni durum değişkenlerine göre ise iş tatmini yönünden anlamlı bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir.

Abdullah ve ark., (2009), Malezya'da ortaöğretimde görev yapan 200 öğretmen arasında yaptığı araştırmada; ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyet, kıdemi, unvanı, çalışma süresi ve kökenlerinin doyumuna etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda; iş tatmini ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, lisansüstü eğitimini tamamlayan öğretmenlerin diğer meslektaşlarına göre daha yüksek iş tatmine içinde olduğu, genç gruptaki öğretmenlerin yaşça daha büyük olan meslektaşlarına göre iş tatminlerinin düşük olduğu ifade edilmiştir. İş tatmini ile öğretmenlerin kökenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Crossman ve Harris (2006), İngiltere'de ortaokulda görev yapan (özel, vakıf ve dini) 233 öğretmenin iş tatmin düzeyleri üzerine çeşitli değişkenleri ele aldığı araştırma sonucunda; vakıf okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin duyguları en yüksek seviyede; dini okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin duyguları en düşük seviyede çıkmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Tezde nicel araştırma metotlarından genel ve ilişkisel tarama modelinden yararlanılmaktadır. Karasar'a (2009) göre genel tarama modelleri çalışma kapsamında ele alınan evrenle ilgili genel bir kanı oluşturmak için evrenden alınacak bir örneklem ya da evrenin tamamı üzerinde yapılan tarama olarak ele alınırken; ilişkisel taramada, iki ya da daha fazla değişken arasındaki dereceyi ya da değişimin derecesini ortaya koymak amacıyla yapıldığı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda mevcut araştırmada özel okulda çalışmakta olan öğretmenlerin psikososyal risklerinin ve iş tatminlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve psikososyal risklerle iş tatmini kavramları arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır.

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmada çoklu örnekleme yoluna gidilmiş olup araştırmanın örnekleme olasılıksız örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme ile belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini Erzurum'da çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise Erzurum ili Yakutiye-Aziziye-Palandöken ilçelerine bağlı araştırmacı tarafından seçilen özel okullarda görev yapan 403 öğretmen oluşturmuştur. Gönüllüğün esas alındığı araştırmada 203 öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlere ilişkin demografik bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklere göre tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde, özel okulda çalışan öğretmenlerin %76,4'ü kadın ve %23,6'sı erkektir. Yaş dağılımına bakıldığında, %5,4'ü 22-25 yaş aralığında, %50,7'si 26-35 yaş aralığında, %32,5'i 36-45 yaş aralığında, %7,9'u 46-55 yaş aralığında ve %3,4'ü 56 yaş ve üstündedir. Medeni durum açısından, katılımcıların %36,9'u bekar, %63,1'i evlidir. Eğitim seviyeleri incelendiğinde, %66'sı lisans, %29,6'sı yüksek lisans ve %4,4'ü doktora mezunudur. Öğretmenlik deneyimi süresine göre, katılımcıların %25,1'i 1-5 yıl, %32,5'i 6-10 yıl, %19,7'si 11-15 yıl, %22,7'si 16-20 yıl deneyime sahiptir. Psikososyal risk kavramı ile ilgili bilgi durumu açısından, katılımcıların %64'ü bu kavramı bilmekte, %36'sı ise bilmemektedir. Okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumu incelendiğinde, %78,8'i eğitim almış, %21,2'si ise eğitim almamıştır.

Tablo 1: Öğretmenlere İlişkin Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	155	76,4
	Erkek	48	23,6
Yaş	22-25	11	5,4
	26-35	103	50,7
	36-45	66	32,5
	46-55	16	7,9
	56 ve üstü	7	3,4
Medeni durum	Bekar	75	36,9
	Evli	128	63,1
Eğitim seviyesi	Lisans	134	66,0
	Yüksek lisans	60	29,6
	Doktora	9	4,4
Öğretmenlik deneyimi süresi	1-5	51	25,1
	6-10	66	32,5
	11-15	40	19,7
	16-20	46	22,7
	21 ve üstü	0	0,0
Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu	Evet	130	64,0
	Hayır	73	36,0
Okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumu	Evet	160	78,8
	Hayır	43	21,2

2.3. VERİLERİN TOPLAMA SÜRECİ VE ARAÇLARI

Veri toplama süreci, 2023-2024 eğitim-öğretim yılı içerisinde belirlenen tarihlerde Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı özel okullarda çalışmakta olan öğretmenler ile gerçekleşmiştir. Araştırma kapsamında yer verilen ölçeklerin Erzurum ili Yakutiye-Aziziye-

Palandöken ilçelerine bağlı olan özel okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanabilmesi için Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 10.11.2023/113166 sayılı onay ve Erzurum Valiliği İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından verilen çalışma izni ile yapılmıştır. Bu tarihten itibaren araştırmacı tarafından veriler toplanmaya başlamıştır. Veri toplama süreci Aralık 2023- Mart 2024 tarihleri arasında MEB'a bağlı 6 özel okulda gerçekleşmiştir. Çalışmanın yapılması için alınan Etik Kurul Belgesi Ek Tablo 1'de verilmiştir.

Araştırmanın verileri Aralık 2023 ile Mart 2024 tarihleri arasında Google formlardan yararlanılarak araştırmacı tarafından toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu ve e-mail yoluyla uygulama izinleri alınan Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR-TR) ve Minnesota İş Tatmin ölçeğinden (MİTÖ) yararlanılmıştır.

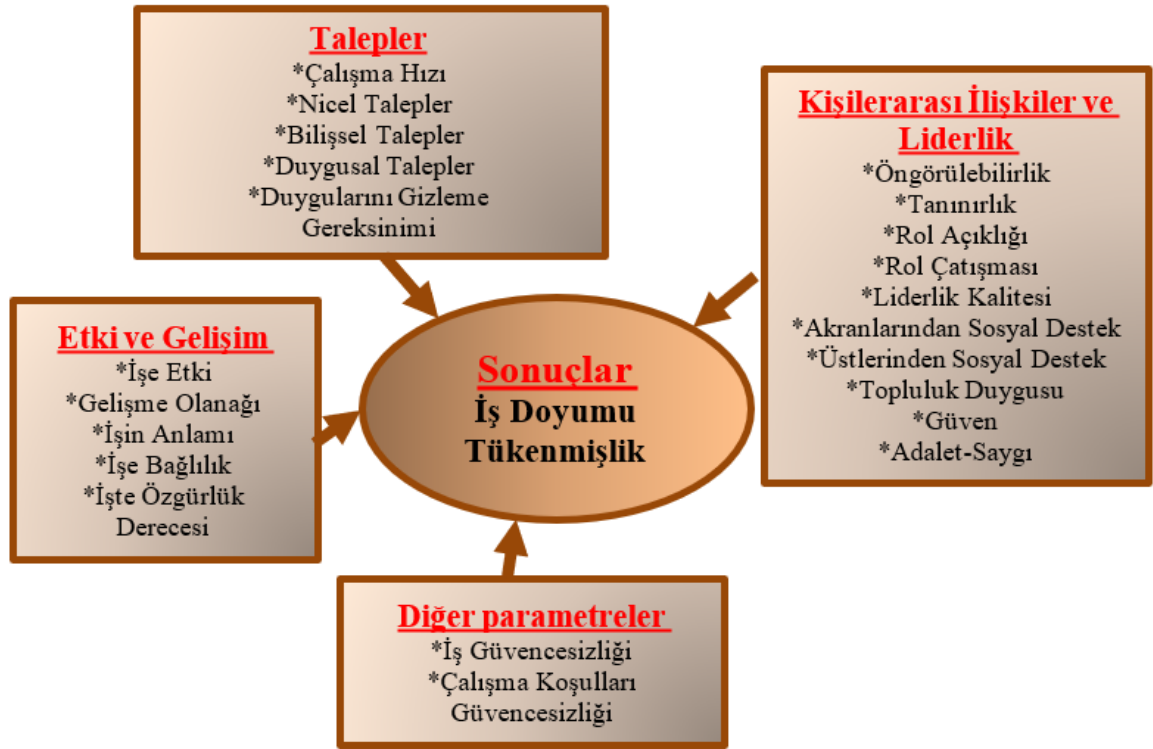
2.3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formu öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye çalışan 8 sorudan (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, kıdem, okulda çalışma yılı, psikososyal risk bilgi düzeyi, İSG eğitim durumu) oluşur. Demografik bilgi formu Ek Tablo 2'de verilmiştir.

2.3.2. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR-TR) Ölçeği

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR), 2000'li yıllarda Danimarka Ulusal İş Sağlığı Enstitüsü'nde psiko-sosyal risklerle ilgili araştırma yapan bir grup çalışmacı ile Tage S. Kristensen ve Vilhem Borg'un iş birliği ile İSG kapsamında psikososyal riskler adına kuramsal bir bakışla yasal zemine oturtulması amacıyla oluşmaya başlamıştır. Şahan (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan bu ölçek daha sonra Şahan ve Demiral (2020) tarafından oluşturulan rehberde standart ve uzun sürümünden bahsedilmiş, profesyonel meslek dilimlerinin yararlanması adına ölçeğin uzun sürümü 25 boyut ve 87 madde olarak belirtilmiştir. Ölçekte toplam iç tutarlılık oranı $\alpha=0,936$ olarak saptanarak, güvenilirliği yüksek olan ölçeğe yönelik belirlenen model ile uyum indekslerinin mükemmel düzeyde olduğu saptanmıştır (Şahan, 2016; Şahan ve Demiral 2020).

Ölçekte yer alan 25 boyut, çalışanların görevleri başında başa çıkması gereken çalışma hızı, görevini yerine getirirken var olan zamanla işin uyumsuzluğunu baz alan nicel talepler, çalışırken başa çıkması gereken bilişsel talepler, kendi duygu durumlarını içeren duygusal talepler, iş yerinde çalıştığı kişilerden duygu durumlarını gizleme gereksinimi, işi planlama ve işte görevlerini sıraya koyma konusunu baz alan işe etki eksikliği, görevinde öğrenme ilerleme olanağının olmamasını baz alan gelişme olanağı eksikliği, çalışanın aile ve kişisel yaşam üzerindeki sonuçlar iş-ev çatışmasını tanımlamaktadır. Ayrıca işte görev amacı ve içeriğini bilmeme ile beraber kaygı durumunu baz alan işin anlamını, deneyimine göre çalıştığı kuruma ne kadar bağlı olduğu gösteren işe bağlılık eksikliği, uygun ve yeterli bilgilendirmeyi doğru zamanda alamaması öngörülebilirlik eksikliği, iş yerindeki çabayı yönetici tarafından anlaşılmasını ele alan tanınırlık eksikliği, görevlerinin açık bir şekilde belirtilmesi beklenti ve sorumluluk gibi rollerini anlaması rol açıklığı eksikliği, mesai saatlerinin uzunluğu ve tatil günlerinde çalışma durumu olan işte özgürlük eksikliğinin derecesini belirlemektedir (Şahan ve Demiral, 2019). Görevde çelişen talepler ve öncelik sırası rol çatışması, bir üst amirinin kendi üzerindeki etkisini dikkate alan liderlik kalitesi eksikliği, çalışma arkadaşından gereksinim duyduğu zaman destek alabilmesi akran sosyal destek eksikliği, üst amirinden destek alabilme olanağı üstlerinden sosyal destek eksikliği, çalışan arası ilişkinin iyi olduğu bir topluluğa aidiyet hissi topluluk duygusu eksikliği, çalışanın işten çıkarılması ve yeniden iş bulma süreci iş güvencesizliği, ücret, mesai saatleri gibi çalışma koşullarında olan değişiklik durumu çalışma koşulları güvencesizliği, hem çalışma arkadaşlarına hem de yöneticilerine karşı tutumu içeren güven eksikliği, görev dağılımı, tanınırlık ve çalışana adil davranılmasını baz alan adalet ve saygı eksikliğini ele almaktadır. İşin çeşitli yönleri açısından duyulan memnuniyet iş doyumunu, çalışanın fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu tükenmişlik boyutunu tanımlamaktadır. KOPRSOR-TR ölçeği iş yaşamındaki değişimlere açık, güncelliğini koruyan ve psikososyal tehlikelerle ilgili çok sayıda kavramı içinde barındıran bir ölçek olması nedeniyle gerek ulusal gerek uluslararası alanda geniş bir kullanıcı kitlesi tarafından tercih edilmektedir (Şahan ve Demiral 2020).



Şekil 1: KOPSOR-TR Ölçeğinin Tematik Yapısı

KOPSOR-TR ölçeğinin tematik yapısı ile ilgili parametreler Şekil 1’de gösterilmektedir (Şahan ve Demiral, 2020). Şekil 1’de gösterildiği üzere KOPSOR-TR ölçeğini beş temel yapıdan oluşmaktadır. Dört temel yapıyı içeren psikososyal risk etmenlerinin etkisiyle değişebilen sonuç değişkenleri iş doyumu ve tükenmişliktir (Şahan ve Demiral 2020). KOPSOR-TR ölçeğine Ek Tablo 3’te yer verilmektedir.

2.3.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Özel okulda çalışan öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek için Weiss ve ark., (1967) tarafından hazırlanan 20 maddelik Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MITÖ) kullanılmıştır. MITÖ eğitimle ilgili birçok alanda kullandığı için geçerliliği yüksek bir ölçek olması nedeniyle araştırmada tercih edilmiştir. Minnesota Araştırmacılar ölçeği içsel, dışsal ve genel iş doyumunu ölçecek şekilde beşli likert kullanarak tespit etmişlerdir. Bu ölçekte; hiç memnun değilim (1 puan), memnun değilim (2 puan), kararsızım (3 puan), memnunum (4 puan) ve çok memnunum (5 puan) puanlamalarını içerecek şekilde tasarlanmıştır. Baycan (1985) tarafından iş

memnuniyetini ele alan ölçek Türkçe'ye uyarlanmış ve sonra Akkamış (2010) tarafından revize edilmiştir. MİTÖ; içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyen faktörlerden oluşur. Ölçeğin içsel boyutundaki maddeler; 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 16, 19 ve 20 iken, dışsal boyutunda ise; 5, 6, 8, 13, 14, 15, 17, 18 numaralı maddeler bulunmaktadır. Ölçekte ters kodlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır (Weiss ve ark.,). Ek Tablo 4'de yer verilmektedir.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, aritmetik ortalama, medyan, standart sapma ve minimum-maksimum) dikkate alınmıştır. Bu dikkate alınan değerlere göre tanımlanan ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Normal dağılım varsayımı Shapiro Wilk testi, Varyans homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiştir. Normallik varsayımının karşılandığı durumlarda bağımsız iki grubun karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T testi; varsayımın karşılanmadığı durumlarda ise Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Normal dağılıma sahip olan bağımsız üç ve daha fazla grubun karşılaştırılması için ANOVA testi ve normal dağılım olmadığında ise Kruskal Wallis testi gerçekleştirilmiştir. Farkı yaratan grup ya da grupların ortaya çıkartılması için Post Hoc Bonferroni ve Düzeltilmiş Bonferroni testleri kullanılmıştır. Normal dağılıma uygun olmayan sürekli ölçümler arası ilişkileri incelenmesinde Spearman korelasyonları uygulanmıştır. Analizlerde IBM SPSS 25 paket programı tercih edilmiştir.

2.5. ÖRNEKLEM BOYUTU

Araştırmanın ana hipotezlerinde ölçümler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Örneklem boyutu için, benzer çalışmalar incelenmiş ve ana hipotezler için gerçekleştirilecek analizlere göre örneklem boyutu yüksek belirlenmiştir. Bu araştırmada “G. Power-3.1.9.2” programı %95 güven düzeyinde ($\alpha=0,05$) kullanılarak (Faul ve ark., 2009), elde daha önceden buna yönelik benzer bir çalışma olmaması nedeniyle standardize etki büyüklüğünde 0,30 (orta düzey, Cohen, J. (1988)) alınmış ve 0,95 teorik güç ile minimum örneklem hacmi 138 olarak belirlenmiştir (Şekil 2).

Exact - Correlation: Bivariate normal model
Options: Exact distribution
Analysis: A priori: Compute required sample size
Input: Tail(s) = Two
Correlation ρ H1 = 0.3
 α err prob = 0.05
Power (1- β err prob) = 0.95
Correlation ρ H0 = 0
Output: Lower critical $r = -0.1671877$
Upper critical $r = 0.1671877$
Total sample size = 138
Actual power = 0.9504014

Şekil 2: Örneklem Boyutu Analiz Sonucu

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Erzurum ilinde özel okullarda görev yapan 203 öğretmenden veri toplama aracı vasıtasıyla toplanan verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin sonuçlar bu bölümde yer almaktadır.

3.1.1. KOPSOR-TR Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizleri

KOPSOR-TR ölçeği ve Minnesota Ölçeğinin güvenirlik analizlerine ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo-2’ de belirtilmiştir.

Tablo 2: KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Güvenirlik Analizleri

	<u>Min.-Maks.</u>	<u>Ort.±S.S.(Medyan)</u>	<u>Cronbach Alfa</u>
Çalışma Hızı	0-100	35,1±19,85(33,33)	0,893
Nicel Talepler	0-100	62,27±19,8(66,67)	0,743
Bilişsel Talepler	0-85	30,54±15,72(30)	0,731
Duygusal Talepler	0-100	45,24±21,89(50)	0,821
Duygularını Gizleme	0-100	36,58±22,53(33,33)	0,720
İşe Etki Eksikliği	0-100	48,5±21,28(50)	0,819
Gelişme Olanağı Eksikliği	0-75	25,37±16,78(25)	0,719
İşte Özgürlük Eksikliği	0-100	64,41±23,1(68,75)	0,664
İşin Anlamı	0-100	16,13±16,93(16,67)	0,733
İşe Bağlılık Eksikliği	0-100	28,98±22,36(25)	0,769
Öngörülebilirlik Eksikliği	0-100	40,58±25,55(37,5)	0,788
Tanımlılık Eksikliği	0-100	38,38±27,01(33,33)	0,890
Rol Açıklığı Eksikliği	0-100	18,23±16,59(16,67)	0,851
Rol Çatışması	0-100	57,43±26,26(58,33)	0,861
Liderlik Kalitesi Eksikliği	0-100	35,68±24,92(31,25)	0,919
Akran Sosyal Destek Eksikliği	0-100	36,33±22,08(33,33)	0,839

Tablo 2: KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Güvenilirlik Analizleri (Devamı)

	Min.- Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Cronbach Alfa
Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği	0-100	37,48±25,51(33,33)	0,902
Topluluk Duygusu Eksikliği	0-100	28±24,91(25)	0,903
İş Güvencesizliği	0-100	64,57±29,7(66,67)	0,856
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	0-100	54,27±32,26(50)	0,847
İş-Ev Çatışması	0-100	47,41±26,73(50)	0,918
Güven Eksikliği	0-100	42,27±24,09(37,5)	0,909
Adalet ve Saygı Eksikliği	0-100	44,61±26,3(43,75)	0,913
İş Doyumu Eksikliği	0-100	40,86±21,86(39,96)	0,876
Tükenmişlik	0-100	40,86±25,93(43,75)	0,948
Minnesota İş Tatmin Ölçeği	27- 100	70,68±15,08(73)	0,953
İçsel	17-60	44,09±8,89(46)	0,931
Dışsal	8-40	26,59±6,74(27)	0,893

Tablo 2’deki KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının dağılımı ve güvenilirlik analizleri incelendiğinde, Çalışma Hızı alt boyutu dağılımı 35,1±19,85 olarak hesaplanmıştır. Nicel Talepler alt boyutu dağılımı 62,27±19,8, Bilişsel Talepler alt boyutu dağılımı 30,54±15,72, Duygusal Talepler alt boyutu dağılımı 45,24±21,89 olarak belirlenmiştir. Duygularını Gizleme alt boyutu dağılımı 36,58±22,53, İşe Etki Eksikliği alt boyutu dağılımı 48,5±21,28, Gelişme Olanağı Eksikliği alt boyutu dağılımı 25,37±16,78 olarak hesaplanmıştır. İşte Özgürlük Eksikliği alt boyutu dağılımı 64,41±23,1, İşin Anlamı alt boyutu dağılımı 16,13±16,93, İşe Bağlılık Eksikliği alt boyutu dağılımı 28,98±22,36 olarak bulunmuştur. Öngörülebilirlik Eksikliği alt boyutu dağılımı 40,58±25,55, Tanınırlık Eksikliği alt boyutu dağılımı 38,38±27,01, Rol Açıklığı Eksikliği alt boyutu dağılımı 18,23±16,59 olarak hesaplanmıştır. Rol Çatışması alt boyutu dağılımı 57,43±26,26, Liderlik Kalitesi Eksikliği alt boyutu dağılımı 35,68±24,92, Akran Sosyal Destek Eksikliği alt boyutu dağılımı 36,33±22,08, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği alt boyutu dağılımı 37,48±25,51 olarak belirlenmiştir. Topluluk Duygusu Eksikliği alt boyutu dağılımı 28±24,91, İş Güvencesizliği alt boyutu dağılımı 64,57±29,7, Çalışma Koşulları Güvencesizliği alt boyutu dağılımı 54,27±32,26, İş-Ev Çatışması alt boyutu dağılımı 47,41±26,73 olarak hesaplanmıştır. Güven Eksikliği alt boyutu dağılımı 42,27±24,09, Adalet ve Saygı Eksikliği alt boyutu dağılımı 44,61±26,3, İş Doyumu Eksikliği alt boyutu

dağılımı $40,86 \pm 21,86$ olarak belirlenmiştir. Tükenmişlik alt boyutu dağılımı $40,86 \pm 25,93$ olarak hesaplanmıştır. MİTÖ dağılımı ise $70,68 \pm 15,08$ olarak elde edilmiştir. İçsel boyut dağılımı $40,86 \pm 25,93$ olarak ve Dışsal boyut dağılımı $26,59 \pm 6,74$ olarak hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizi, çalışmaya katılan kişilerin verdikleri cevapların çalışma amacıyla uygulanan ölçekler arasında tutarlılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. MİTÖ' nin hesaplanan 0,953 değeri, içsel hesaplanan 0,931 değeri ve dışsal hesaplanan 0,893 değerlerinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı arasında çok yüksek düzeyde güvenilirlik olduğu tespit edilmiştir.

Yine çalışma kapsamında ele alınan Çalışma Hızının hesaplanan 0,893 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilirken; Nicel Taleplerin hesaplanan 0,743 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ve Bilişsel Taleplerin hesaplanan 0,731 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yeterli düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Duygusal Taleplerin hesaplanan 0,821 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir. Duygularını Gizlemenin hesaplanan 0,720 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yeterli düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İşe Etki Eksikliğinin hesaplanan 0,819 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu bulunmuştur. Gelişme Olanığı Eksikliğinin hesaplanan 0,719 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yeterli düzeyde güvenilir olduğu gözlenmiştir. İşte Özgürlük Derecesinin hesaplanan 0,664 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yeterli düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir. İşin Anlamının hesaplanan 0,733 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yeterli düzeyde güvenilir olduğu bulunmuştur. İşe Bağlılık Eksikliğinin hesaplanan 0,769 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yeterli düzeyde güvenilir olduğu gözlenmiştir. Öngörülebilirlik Eksikliğinin hesaplanan 0,788 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yeterli düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür. Tanınırlık Eksikliğinin hesaplanan 0,890 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu bulunmuştur. Rol Açıklığı Eksikliğinin hesaplanan 0,851 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Rol Çatışmasının hesaplanan 0,861 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir. Liderlik Kalitesi Eksikliğinin hesaplanan 0,919 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile çok yüksek düzeyde güvenilir olduğu gözlenmiştir. Akran Sosyal Destek Eksikliğinin hesaplanan 0,839 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısına göre, Üstlerinden

Sosyal Destek Eksikliği 0,902, Topluluk Duygusu Eksikliği 0,903, İş-Ev Çatışması 0,918, Güven Eksikliği 0,909, Adalet ve Saygı Eksikliği 0,913 ve Tükenmişlik 0,948 değerlerinde çok yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Yine, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısına göre İş Güvencesizliği 0,856, Çalışma Koşulları Güvencesizliği 0,847 ve İş Doyumu Eksikliği 0,876 değerleri arasında yüksek düzeyde güvenilir olduğu bulunmuştur.

3.2. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR VE TARTIŞMA

Yapılan araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerine göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının dağılımı ve karşılaştırılması istatistiksel testlerle tablolarda ifade edilmiştir. Değişkenlere ilişkin sonuçlar ile öğretmenlerin psikososyal risk düzeyleri ve iş tatmin düzeylerindeki farklılıklar ele alınıp tartışılmıştır.

Tablo 3: Kişilerin Cinsiyetlerine Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması

	Cinsiyet	Min.- Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Çalışma Hızı	Kadın	0-100	33,44±19,42(33,33)	2948,000	0,028*
	Erkek	0-83,33	40,45±20,48(41,67)		
Nicel Talepler	Kadın	0-100	60,65±19,27(58,33)	2967,500	0,033*
	Erkek	0-100	67,53±20,79(66,67)		
Bilişsel Talepler	Kadın	0-85	28,65±14,82(30)	2597,000	0,001*
	Erkek	0-75	36,67±17,08(37,5)		
Duygusal Talepler	Kadın	0-100	43,06±20,54(50)	2815,500	0,010*
	Erkek	0-100	52,26±24,72(54,17)		
Duygularını Gizleme	Kadın	0-100	35,05±21,42(33,33)	3143,000	0,102
	Erkek	0-91,67	41,49±25,41(41,67)		
İşe Etki Eksikliği	Kadın	0-100	49,58±20,47(50)	3298,000	0,234
	Erkek	0-100	45,000±23,61(45)		
Gelişme Olanakları Eksikliği	Kadın	0-75	25,69±16,88(25)	3532,000	0,594
	Erkek	0-62,5	24,35±16,57(21,88)		
İşte Özgürlük Eksikliği	Kadın	0-100	66,01±22,69(68,75)	3083,500	0,072
	Erkek	0-100	59,24±23,88(62,5)		
İşin Anlamı	Kadın	0-100	16,24±17,04(16,67)	3689,000	0,929
	Erkek	0-75	15,8±16,78(8,33)		
İşe Bağlılık Eksikliği	Kadın	0-100	29,52±21,85(25)	3414,000	0,384
	Erkek	0-100	27,26±24,11(25)		
Öngörülebilirlik Eksikliği	Kadın	0-100	41,45±25,07(37,5)	3368,000	0,315
	Erkek	0-100	37,76±27,10(25)		

Tablo 3: Kişilerin Cinsiyetlerine Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Cinsiyet	Min.- Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	P.
Tanımlılık Eksikliği	Kadın	0-100	39,62±26,10(33,33)	3209,000	0,148
	Erkek	0-100	34,37±29,71(25)		
Rol Açıklığı Eksikliği	Kadın	0-91,67	18,87±15,75(25)	3177,000	0,116
	Erkek	0-100	16,15±19,10(12,5)		
Rol Çatışması	Kadın	0-100	56,24±25,48(58,33)	3450,500	0,446
	Erkek	0-100	61,28±28,58(58,33)		
Liderlik Kalitesi Eksikliği	Kadın	0-100	37,18±24,61(31,25)	3240,500	0,174
	Erkek	0-87,5	30,86±25,57(28,13)		
Akran Sosyal Destek Eksikliği	Kadın	0-100	36,40±21,7(33,33)	3656,500	0,857
	Erkek	0-91,67	36,11±23,53(33,33)		
Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği	Kadın	0-100	37,37±24,62(33,33)	3714,500	0,988
	Erkek	0-100	37,85±28,45(37,5)		
Topluluk Duygusu Eksikliği	Kadın	0-100	28,98±26,41(25)	3532,500	0,592
	Erkek	0-66,67	24,83±19,18(25)		
İş Güvencesizliği	Kadın	0-100	62,20±30,44(66,67)	3035,500	0,053
	Erkek	25-100	72,22±26,03(75)		
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	Kadın	0-100	50,16±31,73(50)	2572,500	0,001*
	Erkek	0-100	67,53±30,62(70,83)		
İş-Ev Çatışması	Kadın	0-100	44,29±25,53(40)	2682,500	0,003*
	Erkek	0-100	57,50±28,28(57,5)		
Güven Eksikliği	Kadın	0-100	42,78±23,98(43,75)	3406,500	0,376
	Erkek	0-100	40,63±24,63(31,25)		
Adalet ve Saygı Eksikliği	Kadın	0-100	45,73±26,31(43,75)	3243,000	0,178
	Erkek	0-100	41,02±26,23(31,25)		
İş Doyumu Eksikliği	Kadın	0-100	42,08±22,35(39,96)	3313,500	0,250
	Erkek	0-86,66	36,92±19,92(39,96)		
Tükenmişlik	Kadın	0-100	38,23±25,50(37,5)	2798,500	0,009*
	Erkek	0-100	49,35±25,73(46,88)		
Minnesota İş Tatmin Ölçeği	Kadın	27-100	70,32±14,79(72)	3357,000	0,307
	Erkek	29-100	71,85±16,10(77,5)		
İçsel	Kadın	17-60	44,08±8,73(45)	3513,5	0,561
	Erkek	21-60	44,1±9,51(47)		
Dışsal	Kadın	8-40	26,23±6,65(27)	3183,0	0,131
	Erkek	8-40	27,75±6,96(29,5)		

*p<0,05

Tablo 3’te kişilerin cinsiyetlerine göre KOPSOR-TR ve Minnesota İş Tatmini ölçeği alt boyutları puanlarının dağılımı ve karşılaştırılması verilmiştir. Kişilerin cinsiyetlerine göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testleri uygulanmıştır. Analizler sonucunda cinsiyetlere göre Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması ve Tükenmişlik alt boyutları arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmuş ve erkeklerin puanları kadınların puanlarından yüksek çıkmıştır.

Cinsiyetlere göre Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, Gelişme Olanğı Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, İşin Anlamı, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Rol Çatışması, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İş Güvencesizliği, Güven Eksikliği, Adalet ve Saygı Eksikliği, İş Doyumu Eksikliği alt boyutları; Minnesota İş Tatmini ölçeği, İçsel ve Dışsal boyut puanları arasında olarak $p>0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı farklar elde edilememiştir (Tablo 3).

3.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanlar ölçeğin Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Çalışma Hızı, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması ve Tükenmişlik alt boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından farklılaşırken, ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Farklılıkların elde edildiği alt boyutlarda ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla puan aldığı bulunmuştur.

Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. Öğretmenlerde yapılan bir araştırmada duygusal taleplerin ve nicel taleplerin depresif belirtilerle ilişkili olduğu kadın öğretmenlerin daha fazla risk altında olduğu belirtilmiştir (Stengård ve ark., 2022). Tekstil sektöründe 407 çalışanda psikososyal risk ve mental sağlık birlikteliğinin ele alındığı bir araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından kadınların psikososyal risk puanları erkeklerden daha yüksek olduğu gibi; çalışma hızı, akran ve üstlerinden sağlanan sosyal destek yetersizliği, iş-ev çatışması ve adalet saygı eksikliği risklere maruz kalma düzeyleri de

erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur (Demiral ve ark., 2023). Başka bir araştırmada, özel öğretimde görev yapan erkek öğretmenlerin tükenmişlik seviyesi, kadın öğretmenlerin tükenmişlik seviyesinden fazla olduğu saptanmıştır (Tüzel, 2019). Fransa’da 5684 işçi arasında yapılan boylamsal bir çalışmada kadınlarda duygularını gizleme gereksinimi gibi duygusal talep unsurlarının ve iş ev çatışmasının depresyona veya anksiyeteye yol açtığı belirtilmiştir. Ayrıca, çalışma koşullarının güvencesizliğinin hem erkekler hem de kadınlarda güçlü, kısa süreli, kümülatif ve gecikmeli ilişkileri gösterdiği saptanmıştır (Boini ve ark., 2020). Portekiz’de 97 yükseköğretim öğretmeni arasında işle ilgili sıkıntı gelişimi ile ilişkili psikososyal risk faktörleri konusunun ele alındığı araştırmada; toplam kümülatif işlevler yükseköğretim öğretmenlerinin aşırı yüklenmesinde rol oynadığı, yanıt verenlerin büyük bir yüzdesi önemli psikolojik sıkıntı belirtileri gösterdiğini ve bu etkinin kadınlarda çok daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu aynı zamanda cinsiyet grupları arasındaki psikososyal sıkıntıların duygusal talepler, iş güvencesizliği ve tükenmişliğin iş üzerindeki etkisi boyutlarında bulunan farklılıklarla da ilişkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Souto ve ark., 2018). Peru’nun Lima kentinde 117 öğretim elemanı arasında psikososyal riskler ile algılanan stres arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Huamán ve Huamán, 2019).

3.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Minnesota İş Tatmini ölçeği, İçsel ve Dışsal boyut puanları arasında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. Ankara’da ilköğretimde görev yapan 172 öğretmen arasında iş tatmin düzeyleri ele alınmış olup, yapılan analizlere göre öğretmenlerde iş tatmini algılamalarının cinsiyetlerine göre farklar elde edilmediği ifade edilmiştir. (Coşkun ve Demiröz, 2017). Benzer şekilde, Aydın’da ortaöğretimde görev yapan 299 öğretmen arasında yürütülen çalışmada; iş tatmini açısından cinsiyet değişkeni açısından içsel, dışsal boyutlar ve genel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir (Yavuzkurt, 2017). Ankara’da üç acil serviste 113 acil servis çalışanı arasında yürütülen çalışmada; içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Cankurtaran, 2015). Kanada’da tüm üniversite kütüphanelerinde görev

yapan 738 kütüphaneci arasında yürütülen çalışmada benzer şekilde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır (Leckie ve Brett 1997). İstanbul ilinde resmi ve özel okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin araştırıldığı çalışmada; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek iş tatmin eksikliği yaşadığı ifade edilmiştir (Aydın, 2006). Türkiye’de bir üniversitede 182 akademisyen arasında iş tatmin düzeyleri ele alınmış olup, cinsiyetlere göre farklılaşma dışsal alt boyutta iki faktör arasında görülmüştür. Yaptığı işte takdir edilme ve ücret bakımından kadın akademisyenler erkeklere oranla 0,05 anlamlılık düzeyinde daha fazla tatmin oldukları saptanmıştır (Koçoğlu, 2015). Ankara’da kamu ve özel hastanelerde 111 sekreter arasında yürütülen çalışmada; cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuş, kadınların iş tatmini düzeyinin erkeklerden düşük olduğu ifade edilmiştir (Semerci ve ark., 2012). Aydın’da kamu ortaokullarında görev yapan 265 öğretmen arasında yapılan araştırmada; öğretmenlerin içsel tatmin düzeyinin yüksek olduğu, bunu genel ve dışsal tatminin takip ettiği ifade edilmiştir. Kadın öğretmenlerin dışsal tatminlerinin erkek öğretmenlerden düşük olduğu bulunmuştur (Polatkan, 2016). İstanbul ilinde devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlar arasında iş tatmin düzeyleri ele alınmış olup, okutmanların iş tatmin düzeylerinin alt boyut olan dışsal iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadınlarda içsel iş tatmin düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu bulunmuştur (Ekşi, 2013).

Tablo 4: Kişilerin Yaşlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması

	Yaş	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	P
Çalışma Hızı	22-25	0-75	33,33±23,86(25)	1,922	0,750
	26-35	0-66,67	33,25±18,69(33,33)		
	36-45	0-100	37,12±21,19(33,33)		
	46-55	8,33-75	35,94±18,93(29,17)		
	56 ve üstü	25-83,33	44,05±20,25(41,67)		
Nicel Talepler	22-25	33,33-91,67	59,85±24,1(50)	15,959	0,003
	26-35	0-100	58,74±19,19(58,33)		
	36-45	25-100	63,89±19,3(66,67)		
	46-55	25-100	70,83±18,76(70,83)		
	56 ve üstü	75-100	83,33±9,62(83,33)		
Bilişsel Talepler	22-25	0-55	25±14,83(25)	8,150	0,086
	26-35	0-75	29,66±15,31(30)		
	36-45	0-85	30,15±16,1(30)		
	46-55	5-70	37,81±17,51(37,5)		
	56 ve üstü	25-55	39,29±9,32(40)		
Duygusal Talepler	22-25	0-75	30,3±26,42(25)	14,996	0,005*
	26-35	0-100	43,53±19,83(50)		
	36-45	0-100	44,44±21,35(50)		
	46-55	25-100	64,58±23,67(66,67)		
	56 ve üstü	33,33-83,33	57,14±17,63(58,33)		
Duygularını Gizleme	22-25	0-66,67	31,06±22,08(16,67)	19,263	0,001*
	26-35	0-100	33,98±22,8(33,33)		
	36-45	0-83,33	34,09±17,28(33,33)		
	46-55	8,33-91,67	63,02±25,99(75)		
	56 ve üstü	25-75	46,43±17,25(50)		
İşe Etki Eksikliği	22-25	35-80	56,36±17,04(55)	9,567†	<0,001*
	26-35	0-100	52,09±22,01(50)		
	36-45	5-100	46,29±18,78(50)		
	46-55	5-80	37,19±24,56(30)		
	56 ve üstü	20-45	30±8,16(30)		
Gelişme Olanakları Eksikliği	22-25			6,428	0,169
		0-75	28,98±26,41(25)		
	26-35	0-75	26,46±16,88(25)		
	36-45	0-62,5	26,04±15,6(25)		
	46-55	0-37,5	16,8±11,35(12,5)		

Tablo 4: Kişilerin Yaşlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Yaş	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	P
İşte Özgürlük Eksikliği	22-25	31,25-93,75	69,32±21,37(75)	9,163	0,057
	26-35	0-100	67,35±22,85(68,75)		
	36-45	0-100	59,28±22,79(62,5)		
	46-55	31,25-100	70,7±19,19(71,88)		
	56 ve üstü	0-75	47,32±29,06(62,5)		
İşin Anlamı	22-25	0-33,33	13,64±13,06(16,67)	8,591	0,072
	26-35	0-100	19,26±19,21(16,67)		
	36-45	0-66,67	14,52±14,49(8,33)		
	46-55	0-25	7,81±9,36(4,17)		
	56 ve üstü	0-25	8,33±11,79(0)		
İşe Bağlılık Eksikliği	22-25	0-75	29,55±27,73(16,67)	2,090	0,719
	26-35	0-100	31,23±24,25(25)		
	36-45	0-91,67	27,65±19,89(25)		
	46-55	0-58,33	23,44±17,54(20,83)		
	56 ve üstü	0-41,67	20,24±15,11(25)		
Öngörülebilirlik Eksikliği	22-25	0-75	42,05±25,17(50)	4,951	0,292
	26-35	0-100	40,29±26,89(37,5)		
	36-45	0-100	43,18±24,43(43,75)		
	46-55	0-100	36,72±25,6(25)		
	56 ve üstü	12,5-50	26,79±13,36(25)		
Tanımlılık Eksikliği	22-25	0-66,67	43,18±23,81(50)	12,838	0,012*
	26-35	0-100	41,18±28,1(41,67)		
	36-45	0-100	38,76±26,17(33,33)		
	46-55	0-66,67	27,6±22,92(25)		
	56 ve üstü	0-25	10,71±9,27(8,33)		
Rol Açıklığı Eksikliği	22-25	0-58,33	19,7±18,74(25)	11,263	0,024*
	26-35	0-91,67	20,71±16,33(25)		
	36-45	0-100	16,92±17,54(16,67)		
	46-55	0-25	11,98±12,16(8,33)		
	56 ve üstü	0-16,67	5,95±6,3(8,33)		
Rol Çatışması	22-25	16,67-100	55,3±25,62(50)	9,819	0,050
	26-35	0-100	52,43±25,98(50)		
	36-45	0-100	61,49±26,71(58,33)		
	46-55	41,67-100	68,23±21,13(66,67)		
	56 ve üstü	33,33-100	71,43±25,39(83,33)		

Tablo 4: Kişilerin Yaşlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Yaş	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	P
Liderlik Kalitesi Eksikliği	22-25			7,222	0,125
		0-100	39,77±31,78(31,25)		
	26-35	0-100	38,53±25,26(37,5)		
	36-45	0-93,75	34,09±23,82(31,25)		
	46-55	0-87,5	29,3±23,58(31,25)		
	56 ve üstü	0-31,25	16,96±11,25(18,75)		
Akran Sosyal Destek Eksikliği	22-25	16,67-75	44,7±19,1(50)	3,573	0,467
	26-35	0-100	35,03±22,79(33,33)		
	36-45	0-75	35,73±19,05(33,33)		
	46-55	0-91,67	42,19±29,26(45,83)		
	56 ve üstü	16,67-91,67	34,52±25,65(25)		
Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği	22-25	0-100	40,91±29,45(33,33)	1,515	0,824
	26-35	0-100	38,35±26,39(33,33)		
	36-45	0-91,67	36,74±23,11(41,67)		
	46-55	0-100	38,02±28,21(33,33)		
	56 ve üstü	0-50	25±25(25)		
Topluluk Duygusu Eksikliği	22-25	0-75	34,09±25,4(33,33)	11,428	0,050
	26-35	0-100	29,53±26,81(25)		
	36-45	0-100	29,42±22,13(25)		
	46-55	0-75	16,67±21,94(8,33)		
	56 ve üstü	0-33,33	8,33±12,73(0)		
İş Güvencesizliği	22-25	0-100	70,45±31,48(75)	8,417	0,077
	26-35	0-100	61,57±31,38(66,67)		
	36-45	0-100	66,79±27,37(70,83)		
	46-55	16,67-100	59,38±27,7(62,5)		
	56 ve üstü	75-100	90,48±12,2(100)		
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	22-25	0-100	39,39±30,3(41,67)	11,984	0,017*
	26-35	0-100	50,89±32,36(50)		
	36-45	0-100	60,1±31,44(62,5)		
	46-55	0-100	49,48±31,25(50)		
	56 ve üstü	41,67-100	83,33±23,07(100)		
İş-Ev Çatışması	22-25	10-100	49,09±33,82(45)	15,302	0,004*
	26-35	0-100	41,55±24,59(40)		
	36-45	0-100	52,27±26,26(50)		
	46-55	0-100	50,94±29,79(52,5)		
	56 ve üstü	50-95	77,14±16,55(85)		

Tablo 4: Kişilerin Yaşlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Yaş	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	P
Güven Eksikliği	22-25	0-93,75	51,7±29,59(56,25)	11,813	0,050
	26-35	0-100	44,36±24,21(43,75)		
	36-45	0-100	41,57±23,35(43,75)		
	46-55	0-87,5	32,81±22,99(25)		
	56 ve üstü	18,75-37,5	25±7,22(25)		
Adalet ve Saygı Eksikliği	22-25	0-100	54,55±33,9(56,25)	11,101	0,050
	26-35	0-100	46,97±27,96(50)		
	36-45	0-100	44,03±22,77(43,75)		
	46-55	0-81,25	33,98±23,27(28,13)		
	56 ve üstü	12,5-31,25	24,11±6,68(25)		
İş Doyumu Eksikliği	22-25	0-100	49,07±33,1(39,96)	5,839	0,212
	26-35	0-100	42,17±22,85(39,96)		
	36-45	0-86,64	40,07±18,35(39,96)		
	46-55	6,66-86,66	36,22±20,07(33,3)		
	56 ve üstü	6,66-53,28	26,64±16,76(26,64)		
Tükenmişlik	22-25	0-87,5	35,8±29,06(25)	16,141	0,003*
	26-35	0-100	34,59±24,53(37,5)		
	36-45	0-100	47,16±25,53(46,88)		
	46-55	0-87,5	48,05±24,55(43,75)		
	56 ve üstü	25-87,5	65,18±21(75)		
Minnesota İş Tatmin Ölçeği	22-25	27-100	67,27±22,17(67)	9,985	0,041*
	26-35	29-100	69,39±15,23(72)		
	36-45	31-100	70,92±14,34(72,5)		
	46-55	55-95	74,38±11,35(74)		
	56 ve üstü	75-93	84,29±6,47(84)		
İçsel	22-25	17-60	42,55±13,25(42)	8,017	0,091
	26-35	21-60	43,41±8,84(45)		
	36-45	18-60	44,09±8,63(45,5)		
	46-55	36-58	46,25±6,84(46,5)		
	56 ve üstü	45-58	51,57±5(50)		
Dışsal	22-25	10-40	24,73±9,35(25)	10,167	0,038*
	26-35	8-40	25,98±6,94(27)		
	36-45	13-40	26,83±6,31(27)		
	46-55	18-37	28,13±5,15(29,5)		
	56 ve üstü	30-35	32,71±1,8(33)		

*p<0,05 ve †: ANOVA testi

Kişilerin yaş gruplarına göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında ANOVA ve Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Analizler sonucunda yaş gruplarına göre Nicel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması, Tükenmişlik, Minnesota İş Tatmini ölçeği ve Dışsal Boyutu puanları arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmuştur.

Nicel Talepler için yapılan Bonferroni testlerine göre 26-35 ile 56 ve üstü yaş grupları arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Duygusal Talepler için yapılan Bonferroni testlerine göre 22-25 ile 46-55 ve 56 ve üstü yaş grupları arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ve 46-55 ve 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Duygularını Gizleme için yapılan Bonferroni testlerine göre 46-55 ile 22-25, 26-35 ve 36-45 yaş grupları arasında istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde anlamlı farklar belirlenmiştir. 46-55 yaş grubunda olan kişilerin puanları 22-25, 26-35 ve 36-45 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Yine Bonferroni testlerine göre; İşe Etki Eksikliği için yapılan analizde 56 ve üstü yaş ile 22-25 ve 26-35 yaş grupları arasında $p<0,05$ düzeyinde ve Tanınırlık Eksikliği için yapılan analizde 56 ve üstü yaş ile 22-25, 26-35 ve 36-45 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. İşe Etki Eksikliği'nde 22-25 ve 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarının ve Tanınırlık Eksikliği'nde 22-25, 26-35 ve 36-45 yaş grubunda olan kişilerin puanlarının 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunu takiben, Rol açıklığı Eksikliği'ne yönelik gerçekleştirilen 56 ve üstü yaş ile 26-35 yaş grupları arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu ve 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanları 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışma Koşulları Güvencesizliği için gerçekleştirilen Bonferroni testlerine göre istatistiksel olarak 56 ve üstü yaş grubu ile 22-25 yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir ($p<0,05$). 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 22-25 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

İş-Ev Çatışmasına yönelik gerçekleştirilen Bonferroni testlerine göre 56 ve üstü yaş ile 22-25 yaş grupları arasında anlamlı istatistiksel farklar gözlenmiştir ($p<0,05$). 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 22-25 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Tükenmişlik için yapılan Bonferroni testlerine göre 56 ve üstü ile 26-35 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır ($p<0,05$). 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Minnesota İş Tatmini ölçeği için yapılan Bonferroni testlerine göre 56 ve üstü ile 26-35 yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Dışsal boyutu için yapılan Bonferroni testlerine göre 56 ve üstü ile 26-35 yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar gözlenmiştir ($p<0,05$). 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Yaş gruplarına göre Çalışma Hızı, Bilişsel Talepler, İşin Anlamı, Rol Çatışması, İş Güvencesizliği, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, Güven Eksikliği, Adalet ve Saygı Eksikliği, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği ve İş Doyumu Eksikliği ile Minnesota ölçeğinin “İçsel boyutu” arasında istatistiksel olarak $p>0,05$ düzeyinde anlamlı farklar elde edilmemiştir (Tablo 4).

3.2.3. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanların ölçeğin Nicel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Çalışma Koşulları

Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması, Tükenmişlik alt boyutları yaş değişkeni açısından farklılaşırken, ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. 254 sınıf öğretmenin ele alındığı kesitsel bir çalışmada; iş ortamında psikososyal tehlike düzeyinin ilkokul öğretmenleri arasında yüksek olduğunu göstermiştir. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin yaşlarının psikososyal hizmet tehlikeleri ile pozitif bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Ayrıca sonuç; 26-35 ve 36-54 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin psikososyal hizmetle ilgili tehlikeleri diğerlerine göre daha fazla yaşadıklarını göstermektedir (Okeke ve ark., 2022). Mevcut bulgulara olduğu gibi; işyeri tehlikelerinin en yaygın oranın çoğunlukla 26-45 yaş arası bireyler arasında meydana geldiğini ifade edilmiştir. Bu yaş aralığı, iş rollerinin ve içeriklerinin %70'inden fazlasını yerine getirdikleri için çalışma ortamındaki en aktif işgücü olarak kabul edilmektedir (Spreitzer, 2008). Avusturya'da okul müdürlerinden oluşan geniş bir örnekleme (N=2049) özel sektörde çalışmanın düşük psikososyal risk açısından faydalı olduğunu ifade eden araştırmada; eski okul liderlerinde daha düşük tükenmişlik, bilişsel stres, bilişsel talepler ve duyguları gizleme talepleri saptanırken, daha yüksek düzeyde iş öngörülebilirliği, rol açıklığı, işin anlamı ve adalet seviyeleri saptanmıştır. Birlikte ele alındığında, daha yaşlı olmak ve özel bir okulda çalışmak çoğu psikososyal risk faktörü için avantajlı gibi görüldüğü ifade edilmiştir (Dicke ve ark., 2018). Türkiye genelinde 148 odyologla yapılan psikososyal risk faktörleri konusunun ele alındığı araştırmada; yaş değişkeni ile; çalışma hızı, nicel talepler, duygularını gizleme gereksinimi, işe etki eksikliği, gelişme olanağı eksikliği, işin anlamsızlığı, işe bağlılık, işte özgürlük, öngörülebilirlik eksikliği, tanınırlık eksikliği, liderlik kalitesi, akran sosyal desteği, üstlerden sosyal destek, topluluk duygusu, çalışma koşulları güvencesizliği, rol çatışması, iş-ev çatışması, adalet ve saygı eksikliği, iş doyumunu eksikliği ve tükenmişlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır. Yapılan analizlerde yaş değişkeni ile; bilişsel talepler, duygusal talepler, rol açıklığı, iş güvencesizliği ve güven eksikliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır (Köroğlu, 2023). Benzer şekilde, Peru'nun Lima kentinde 117 üniversite öğretim elemanı arasında, psikososyal risk faktörleri ile algıladıkları stres arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada; yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır (Huamán ve Huamán, 2019).

3.2.4. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına göre; Minnesota İş Tatmini ölçeği ve dışsal boyut puanları arasında yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaşırken, ölçeğin diğer boyutu olan içsel iş doyumunda farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. Aydın'da ortaöğretimde görev yapan 299 öğretmen arasında yürütülen çalışmada; yaş değişkeni açısından genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Sonuç olarak; 35 yaş ve altı ve 46-50 yaş grubundaki katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Yavuzkurt, 2017). Elazığ'da Fırat Üniversitesinde görev yapan 701 öğretim elemanı arasında ele alınan araştırmada; yaş değişkenine göre 27-32 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına oranla iş doyumunun düşük olduğu belirtilmiştir (Doğan, 2017). Başka bir araştırmada İstanbul ilinde devlet ve vakıf üniversitelerinde 263 okutman arasında iş doyum düzeyleri ele alınmış olup, 41 yaş ve üzeri okutmanların diğer yaş gruplarına oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ekşi, 2013). Balıkesir'de ilkokul ve ortaokullarda çalışmakta olan 355 öğretmen arasında iş tatmini ele alınan araştırmada; ilkokul derecesinde çalışan 51 yaş ve üstü öğretmenlerin içsel iş doyumunda diğer yaş grubunda olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Ortaokul derecesinde çalışan öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş tatmin seviyelerinin hiçbir boyutunda anlamlı farklılıklar saptanmamıştır (Özkan, 2017). Ankara'da üç acil serviste 113 acil servis çalışanı arasında yürütülen çalışmada; içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinde yaş değişkeni açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Cankurtaran, 2015). Karadeniz bölgesinde özel ve devlet olmak üzere çeşitli okullarda görev yapan 307 beden eğitimi öğretmeni esas alınarak yapılan bir araştırmada; yaş değişkeni ile iş tatmin düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Çelik, 2010). Benzer olarak Adıgüzel ve ark., (2013), içsel tatmin faktörü üzerine yaptıkları araştırmada yaş değişkeni ile ilgili anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Tablo 5: Kişilerin Medeni Durumlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması

	Medeni durum	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Çalışma Hızı	Bekar	0-75	30,22±18,67(25)	3783,500	0,011*
	Evli	0-100	37,96±20,03(33,33)		
Nicel Talepler	Bekar	16,67-100	58,44±18,76(58,33)	3908,500	0,026*
	Evli	0-100	64,52±20,12(66,67)		
Bilişsel Talepler	Bekar	0-75	29,07±15,02(30)	4411,500	0,333
	Evli	0-85	31,41±16,11(30)		
Duygusal Talepler	Bekar	0-100	44,22±20,46(50)	4748,000	0,896
	Evli	0-100	45,83±22,74(50)		
Duygularını Gizleme	Bekar	0-91,67	35,67±21,25(33,33)	4725,000	0,852
	Evli	0-100	37,11±23,31(33,33)		
İşe Etki Eksikliği	Bekar	0-100	50,60±21,18(50)	4304,000	0,218
	Evli	0-100	47,27±21,32(50)		
Gelişme Olanığı Eksikliği	Bekar			4236,500	0,160
		0-75	27,58±17,65(25)		
İşte Özgürlük Eksikliği	Bekar	0-68,75	24,07±16,17(25)	4530,000	0,502
	Evli	0-100	63,67±22,96(68,75)		
İşin Anlamı	Bekar	0-66,67	17,67±17,27(16,67)	4410,000	0,321
	Evli	0-100	15,23±16,74(8,33)		
İşe Bağlılık Eksikliği	Bekar	0-100	31,33±22,88(33,33)	4209,000	0,139
	Evli	0-100	27,60±22,03(25)		
Öngörülebilirlik Eksikliği	Bekar			4172,500	0,115
		0-100	44,67±27,35(37,5)		
Tanınırlık Eksikliği	Bekar	0-100	38,18±24,22(37,5)	4171,500	0,117
	Evli	0-100	41,56±25,68(41,67)		
Rol Açıklığı Eksikliği	Bekar	0-100	36,52±27,69(33,33)	4141,500	0,093
	Evli	0-91,67	20,89±18,04(25)		
		0-100	16,67±15,55(16,67)		

Tablo 5: Kişilerin Medeni Durumlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Medeni durum	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Rol Çatışması	Bekar	0-100	56,22±25,12(58,33)	4615,500	0,646
	Evli	0-100	58,14±26,98(58,33)		
Liderlik Kalitesi Eksikliği	Bekar	0-100	38,83±25,55(37,5)	4208,000	0,139
	Evli	0-100	33,84±24,46(25)		
Akran Sosyal Destek Eksikliği	Bekar	0-83,33	36,89±22,01(33,33)	4603,500	0,623
	Evli	0-100	36,00±22,21(33,33)		
Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği	Bekar	0-100	37,67±26,44(33,33)	4714,000	0,830
	Evli	0-100	37,37±25,05(41,67)		
Topluluk Duygusu Eksikliği	Bekar	0-100	31,44±26,55(25)	4191,500	0,126
	Evli	0-100	25,98±23,77(25)		
İş Güvencesizliği	Bekar	0-100	64,22±29,12(66,67)	4689,000	0,782
	Evli	0-100	64,78±30,15(66,67)		
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	Bekar	0-100	54,67±30,18(50)	4766,500	0,934
	Evli	0-100	54,04±33,53(58,33)		
İş-Ev Çatışması	Bekar	0-100	47,00±26,96(45)	4710,000	0,823
	Evli	0-100	47,66±26,70(50)		
Güven Eksikliği	Bekar	0-100	46,58±26,26(50)	3898,000	0,025*
	Evli	0-100	39,75±22,44(37,5)		
Adalet ve Saygı Eksikliği	Bekar	0-100	47,42±28,12(50)	4271,500	0,188
	Evli	0-100	42,97±25,15(37,5)		
İş Doyumu Eksikliği	Bekar	0-100	43,97±23,81(39,96)	4259,500	0,179
	Evli	0-100	39,03±20,52(39,96)		
Tükenmişlik	Bekar	0-100	36,42±27,62(31,25)	4007,000	0,048*
	Evli	0-100	43,46±24,63(43,75)		
Minnesota İş Tatmin Ölçeği	Bekar	27-100	69,11±17,04(70)	-1,138†	0,256
	Evli	29-100	71,60±13,80(74)		
İçsel	Bekar	17-60	43,28±10,11(45)	4463,5	0,404
	Evli	21-60	44,56±8,1(46)		
Dışsal	Bekar	8-40	25,83±7,39(25)	4324,0	0,238
	Evli	8-40	27,04±6,31(28)		

*p<0,05 ve †: Bağımsız Örneklem T testi

Kişilerin medeni durumlarına göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T ve Mann Whitney U testleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda medeni durumlara göre Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Güven Eksikliği ve Tükenmişlik alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma Hızı, Nicel Talepler ve Tükenmişlik alt boyutlarında evli kişilerin puanları bekar kişilerin puanlarından yüksektir. Güven Eksikliği alt boyutlarında bekar kişilerin puanları evli kişilerin puanlarından yüksektir.

Medeni durumlara göre Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, İşin Anlamı, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Rol Çatışması, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İş Güvencesizliği, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması, Adalet ve Saygı Eksikliği, İş Doyumu Eksikliği alt boyutları ve MİTÖ ve İçsel ve Dışsal boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir ($p<0,05$) (Tablo 5).

3.2.5. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanların Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Güven Eksikliği ve Tükenmişlik alt boyutları medeni durum değişkeni açısından farklılaşırken, ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Farklılıkların elde edildiği Çalışma Hızı, Nicel Talepler ve Tükenmişlik alt boyutlarında evli öğretmenlerin puanları bekarların puanlarından yüksekken, Güven Eksikliği alt boyutlarında bekar olanların evli öğretmenlerden yüksek puan aldığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. Türkiye genelinde 148 odyologla yapılan psikososyal risk faktörleri konusunun ele alındığı çalışmada; medeni durum değişkeni ile nicel talepler, duygularını gizleme, öngörülebilirlik, rol çatışması, liderlik kalitesi ve adalet saygı arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ölçeğin diğer alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı ifade edilmiştir (Koroğlu, 2023). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görev yapan 2697 öğretim elemanı arasında yürütülen çalışmada; medeni durum değişkeni ile

nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işe etki eksikliği, gelişme olanağı eksikliği, işte özgürlük eksikliği, işin anlamsızlığı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, sosyal destek eksikliği, iş güvencesizliği, çalışma koşulları güvencesizliği, ev-iş çatışması, iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar saptanmıştır (Çabuk ve ark., 2023). Ankara’da üç acil serviste 113 acil servis çalışanı arasında yürütülen çalışmada; stres ve tükenmişlik düzeylerinde medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Cankurtaran, 2015). Mersin’de özel öğretim kurumlarında 212 öğretmen arasında yürütülen araştırmada; öğretmenlerin maruz kaldıkları psikososyal risk faktörleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarda; örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyi medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Tüzel, 2019). Mersin ilinde bulunan üniversitelerde çalışan 234 akademisyen arasında psikososyal risklerin ele alındığı araştırmada; evli gruptaki akademisyenlerin duygularını gizleme, işe etki ve işte özgürlük derecesi düzeylerinin, bekar olan gruba oranla yüksek olduğu ve medeni durum değişkeni göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur (Söyler, 2019). Bolu ilinde 250 ofis çalışanı arasında İSG’de psikososyal bir faktör olan mobbingin ele alındığı araştırmada; katılımcıların medeni durum değişkeni ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Çıracı ve Güner, 2022).

3.2.6. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Minnesota İş Tatmini ölçeği, İçsel ve Dışsal boyut puanları arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklar elde edilmemiştir. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. Aydın’da ortaöğretimde görev yapan 299 öğretmen arasında yürütülen çalışmada; medeni durum değişkeni açısından içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bekar olan öğretmenlerin genel, içsel ve dışsal tatminleri evli olanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bekar öğretmenlerin işlerine daha fazla vakit ayırabildiği ve sorumluluklarının evli öğretmenlere kıyasla daha az olması nedeni ile iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olacağı ifade edilmiştir (Yavuzkurt, 2017). Ankara’da kamu ve özel hastanelerde 111 sekreter arasında yürütülen çalışmada; medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir

farklılık olduğu bulunmuş, evli olan katılımcıların iş tatminin yüksek olduğu ifade edilmiştir (Semerci ve ark., 2012). İstanbul ilinde devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlar arasında iş tatmin düzeyleri ele alınmış olup yapılan analizlere göre öğretmenlerde iş tatmini algılamalarının medeni durum değişkenine göre farklar elde edilmediği ifade edilmiştir (Ekşi, 2013). İstanbul’da ilköğretim okullarında görev yapan 217 öğretmen arasında iş tatmini ile ilgili ele alınan araştırmada; medeni durum değişkenini açısından anlamlı bir ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir (Akkamış, 2010). Benzer şekilde; Ankara ilinde ilkokullarda görev yapan 614 arasında iş tatmini ve aile bağları arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmada; medeni durum değişkeninin iş doyumu düzeyi üzerinde etkili olmadığı ifade edilmiştir (Demirel ve Erdamar, 2009).

Tablo 6: Kişilerin Eğitim Durumlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması

	Eğitim durumu	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Çalışma Hızı	Lisans	0-100	35,07±20,47(33,33)	0,194	0,908
	Yüksek lisans	0-75	34,72±18,42(33,33)		
	Doktora	0-75	37,96±21,7(41,67)		
Nicel Talepler	Lisans	16,67-100	63,93±19,86(66,67)	4,129	0,127
	Yüksek lisans	0-100	57,78±19,88(58,33)		
	Doktora	50-100	67,59±14,1(66,67)		
Bilişsel Talepler	Lisans	0-85	31,04±15,82(30)	1,449	0,484
	Yüksek lisans	0-75	29,17±15,38(27,5)		
	Doktora	0-55	32,22±17,52(40)		
Duygusal Talepler	Lisans	0-100	45,90±22,87(50)	0,284	0,868
	Yüksek lisans	0-100	44,31±19,38(50)		
	Doktora	0-75	41,67±24,65(50)		
Duygularını Gizleme	Lisans	0-100	37,19±22,98(33,33)	1,695	0,428
	Yüksek lisans	0-83,33	34,03±20,77(33,33)		
	Doktora	0-75	44,44±27,00(50)		
İşe Etki Eksikliği	Lisans	0-100	49,44±21,22(50)	1,204	0,548
	Yüksek lisans	0-100	46,83±22,28(45)		
	Doktora	25-70	45,56±15,50(45)		
Gelişme Olanakları Eksikliği	Lisans	0-75	25,98±16,95(25)	0,525	0,769
	Yüksek lisans	0-62,5	23,96±16,24(25)		
	Doktora	6,25-62,5	25,69±19,12(18,75)		
İşte Özgürlük Eksikliği	Lisans	0-100	68,42±21,96(68,75)	12,582	0,002*
	Yüksek lisans	0-100	56,46±24,25(56,25)		
	Doktora	37,5-93,75	57,64±17,89(50)		
İşin Anlamı	Lisans	0-100	16,54±17,96(12,5)	0,501	0,779
	Yüksek lisans	0-41,67	15,28±13,12(16,67)		
	Doktora	0-75	15,74±24,45(8,33)		

Tablo 6: Kişilerin Eğitim Durumlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Eğitim durumu	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
İşe Bağlılık Eksikliği	Lisans	0-100	30,16±23,28(25)	0,815	0,665
	Yüksek lisans	0-91,67	26,11±19,44(25)		
	Doktora	8,33-100	30,56±27,32(25)		
Öngörülebilirlik Eksikliği	Lisans	0-100	41,14±26,41(37,5)	0,981	0,612
	Yüksek lisans	0-100	40,83±24,01(37,5)		
	Doktora	0-62,5	30,56±22,63(37,5)		
Tanınırlık Eksikliği	Lisans	0-100	38,99±26,82(37,5)	0,672	0,715
	Yüksek lisans	0-100	37,50±26,73(33,33)		
	Doktora	0-100	35,19±34,30(25)		
Rol Açıklığı Eksikliği	Lisans			0,103	0,950
		0-91,67	18,10±16,30(16,67)		
	Yüksek lisans	0-100	18,61±17,11(16,67)		
Rol Çatışması	Doktora	0-50	17,59±19,30(16,67)	0,154	0,926
	Lisans	0-100	56,97±27,48(54,17)		
	Yüksek lisans	0-100	58,61±23,32(58,33)		
Liderlik Kalitesi Eksikliği	Doktora	16,67-83,33	56,48±28,80(75)	3,589	0,166
	Lisans				
		0-100	36,66±25,70(31,25)		
Akran Sosyal Destek Eksikliği	Yüksek lisans	0-93,75	35,42±22,92(34,38)	0,509	0,775
	Doktora	0-81,25	22,92±25,00(25)		
	Lisans				
Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği	Lisans			0,460	0,795
		0-100	36,88±23,4(41,67)		
	Yüksek lisans	0-75	34,58±19,4(33,33)		
Topluluk Duygusu Eksikliği	Doktora	8,33-83,33	39,81±19,89(33,33)	0,912	0,634
	Lisans				
		0-100	37,75±25,5(33,33)		
İş Güvencesizliği	Yüksek lisans	0-91,67	37,22±24,71(41,67)	0,138	0,933
	Doktora	0-100	35,19±33,28(25)		
	Lisans				
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	Lisans			2,317	0,314
		0-100	27,55±26,63(25)		
	Yüksek lisans	0-75	29,17±21,99(25)		
İş Güvencesizliği	Doktora	8,33-66,67	26,85±17,07(25)	0,138	0,933
	Lisans	0-100	64,49±30,98(66,67)		
	Yüksek lisans	0-100	64,31±27,58(66,67)		
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	Doktora	25-100	67,59±26,50(75)	2,317	0,314
	Lisans				
		0-100	51,80±31,37(50)		
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	Yüksek lisans	0-100	58,75±33,06(58,33)	2,317	0,314
	Doktora	0-100	61,11±39,31(66,67)		
	Lisans				

Tablo 6: Kişilerin Eğitim Durumlarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Eğitim durumu	Min-Maks.	Ort. $\pm$ S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
İş-Ev Çatışması	Lisans	0-100	47,13 $\pm$ 26,70(45)	0,462	0,794
	Yüksek lisans	0-100	48,50 $\pm$ 26,64(50)		
	Doktora	0-80	44,44 $\pm$ 30,66(35)		
Güven Eksikliği	Lisans	0-100	42,68 $\pm$ 24,72(43,75)	0,847	0,655
	Yüksek lisans	0-100	41,88 $\pm$ 22,99(37,5)		
	Doktora	18,75-100	38,89 $\pm$ 23,96(31,25)		
Adalet ve Saygı Eksikliği	Lisans	0-100	44,22 $\pm$ 26,4(43,75)	1,274	0,529
	Yüksek lisans	0-100	46,46 $\pm$ 26,48(43,75)		
	Doktora	25-100	38,19 $\pm$ 25,28(25)		
İş Doyumu Eksikliği	Lisans	0-100	42,21 $\pm$ 23,39(39,96)	1,613	0,446
	Yüksek lisans	6,66-93,32	37,97 $\pm$ 18,29(39,96)		
	Doktora	19,98-79,98	39,97 $\pm$ 20,28(33,3)		
Tükenmişlik	Lisans	0-100	41,04 $\pm$ 26,77(43,75)	0,036	0,982
	Yüksek lisans	0-100	40,73 $\pm$ 24,23(40,63)		
	Doktora	0-75	38,89 $\pm$ 26,84(43,75)		
Minnesota İş Tatmin Ölçeği	Lisans	27-100	70,66 $\pm$ 15,38(72,5)	0,012	0,994
	Yüksek lisans	31-99	70,92 $\pm$ 14,43(73)		
	Doktora	40-89	69,33 $\pm$ 16,60(75)		
İçsel	Lisans	17-60	44,22 $\pm$ 8,81(45)	0,225	0,894
	Yüksek lisans	18-60	43,92 $\pm$ 8,99(45,5)		
	Doktora	22-52	43,22 $\pm$ 10,35(48)		
Dışsal	Lisans	8-40	26,44 $\pm$ 7,04(27)	0,182	0,913
	Yüksek lisans	13-39	27 $\pm$ 6,03(28)		
	Doktora	14-37	26,11 $\pm$ 7,18(26)		

*p<0,05

Katılımcıların eğitim durumlarına göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Analizler sonucunda eğitim durumlarına göre İşte Özgürlük Eksikliği alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p<0,05$). Bonferroni testlerine göre lisans ile yüksek lisans grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Lisans mezunu olan kişilerin puanları yüksek lisans mezunu olan kişilerin puanlarından yüksektir. Eğitim durumlarına Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşin Anlamı, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Rol çatışması, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İş Güvencesizliği, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması, Güven Eksikliği, Adalet ve Saygı Eksikliği, İş Doyumu Eksikliği, Tükenmişlik alt boyutları ve MİTÖ ve İçsel ve Dışsal boyutların puanları arasında ise anlamlı farklar istatistiksel olarak elde edilmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 6).

3.2.7. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanların İşte Özgürlük Eksikliği alt boyutu puanları eğitim durumu değişkeni açısından farklılaşırken, ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Farklılıkların elde edildiği İşte Özgürlük Eksikliği alt boyutlarında lisans mezunu olan öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlerden yüksek puan aldığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. Türkiye genelinde 148 odyologla yapılan psikososyal risk faktörleri konusunun ele alındığı araştırmada; eğitim düzeyi değişkeni ile duygusal talepler boyutu, işte özgürlük alt boyutları, öngörülebilirlik eksikliği alt boyutları, liderlik kalitesi alt boyutları ve tükenmişlik alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır. (Köroğlu, 2023). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görev yapan 2697 öğretim elemanı arasında yürütülen araştırmada; eğitim durumu değişkeni ile çalışma hızı, nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işe etki eksikliği, gelişme olanağı eksikliği, işte

özgürlük eksikliği, işin anlamsızlığı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, akran sosyal destek, sosyal destek eksikliği, iş güvencesizliği, çalışma koşulları güvencesizliği, ev-iş çatışması, adalet ve saygı eksikliği, iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar saptanmıştır (Çabuk ve ark., 2023). Ankara’da özel eğitim merkezlerinde görev yapan 318 öğretmenle mesleki tükenmişlik konusunu ele alındığı araştırmada; eğitim durumu açısından mesleki yeterlilik ve tükenmişlik puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunmamıştır (Çiftçi, 2015). Mersin’de özel öğretim kurumlarında 212 öğretmen arasında yürütülen araştırmada; öğretmenlerin maruz kaldıkları psikososyal risk faktörleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarda; tükenmişlik düzeyi eğitim durumu değişkeninden etkilenirken örgütsel stresin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir ilişkisi elde edilmemiştir. Yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcıların tükenmişlik düzeyi, lisans mezunu olan katılımcıların tükenmişlik düzeyinden yüksek olduğu ifade edilmiştir (Tüzel, 2019). Elazığ’da Fırat Üniversitesinde görev yapan 701 öğretim elemanı arasında ele alınan araştırmada; eğitim durumu değişkenine göre öğrenim seviyesi arttıkça psikolojik tacize maruz kalma düzeyinde artış olduğu ifade edilmiştir (Doğan, 2017). Psikososyal bir faktör olan mobbingin ele alındığı araştırmada; katılımcıların mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında eğitim değişkeni açısından anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Çıracı ve Güner, 2022).

3.2.8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri

Arasındaki Farklılıklar

Minnesota İş Tatmini ölçeği, İçsel ve Dışsal alt boyut puanları arasında eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmamıştır. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. İstanbul ilinde devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlar arasında iş tatmin düzeyleri ele alınmış olup yapılan analizlere göre öğretmenlerde iş tatmini algılamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklar elde edilmediği ifade edilmiştir. (Ekşi, 2013). Kanada’nın tüm üniversitelerinde görev yapan 738 kütüphaneci arasında iş tatmin düzeyleri ele alınmış olup, yapılan analizlere göre öğretmenlerde iş tatmini algılamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklar elde edilmediği ifade edilmiştir (Leckie ve Brett 1997). Elazığ’da Fırat Üniversitesinde görev yapan 701 öğretim elemanı arasında ele alınan araştırmada; eğitim durumu değişkenine göre

lisans mezunu olan katılımcıların iş tatmin düzeyi yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretim elemanlarının kariyerlerinde ilerlemesi daha fazla psikolojik baskıya ve müdahaleye sebep olduğundan dolayı iş tatmin düzeylerinin düştüğü ifade edilmiştir. (Doğan, 2017). İstanbul ilinde ilköğretim okullarında çalışan 217 öğretmen arasında iş tatmini ile ilgili ele alınan araştırmada; eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir (Akkamış, 2010).



Tablo 7: Kişilerin Öğretmenlik Deneyimi Süresi Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması

	Öğretmenlik deneyimi süresi	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Çalışma Hızı	1-5	0-75	31,05±19,80(25)	5,342	0,148
	6-10	0-100	35,61±20,18(33,33)		
	11-15	0-83,33	40,62±19,72(33,33)		
	16-20	0-83,33	34,06±18,99(29,17)		
Nicel Talepler	1-5	16,67-91,67	58,66±20,75(58,33)	7,216	0,065
	6-10	0-100	59,60±20,37(58,33)		
	11-15	33,33-100	64,58±16,21(66,67)		
	16-20	25-100	68,12±19,74(66,67)		
Bilişsel Talepler	1-5	0-60	28,24±15,61(30)	1,114	0,774
	6-10	0-85	30,91±16,12(30)		
	11-15	0-70	32,38±14,76(30)		
	16-20	0-75	30,98±16,25(30)		
Duygusal Talepler	1-5	0-91,67	40,52±22,49(41,67)	6,882	0,076
	6-10	0-100	42,80±21,43(50)		
	11-15	0-100	51,25±21,40(50)		
	16-20	0-100	48,73±21,23(50)		
Duygularını Gizleme	1-5	0-75	30,88±21,23(25)	9,264	0,026*
	6-10	0-100	36,36±22,44(37,5)		
	11-15	0-83,33	34,38±22,34(33,33)		
	16-20	8,33-91,67	45,11±22,4(41,67)		
İşe Etki Eksikliği	1-5	5-100	57,55±20,48(55)	15,742	0,001*
	6-10	0-100	48,94±21,58(50)		
	11-15	5-100	43,50±19,72(42,5)		
	16-20	5-95	42,17±20,02(40)		
Gelişme Olanğı Eksikliği	1-5	0-75	28,19±19,01(25)	1,965	0,580
	6-10	0-68,75	26,04±17,29(25)		
	11-15	0-50	21,72±13,05(25)		
	16-20	0-62,5	24,46±16,13(25)		
İşte Özgürlük Eksikliği	1-5			17,916	<0,001*
		31,25-100	73,53±19,06(75)		
	6-10	0-100	67,23±23,39(68,75)		
	11-15	6,25-100	55,94±22,02(56,25)		
İşin Anlamı	1-5	0-100	57,61±23,75(62,5)	3,474	0,324
	6-10	0-75	19,61±19,28(16,67)		
	11-15	0-41,67	17,17±18,43(16,67)		
	16-20	0-66,67	12,92±12,22(8,33)		
İşe Bağlılık Eksikliği	1-5	0-66,67	13,59±14,94(8,33)	2,429	0,488
	6-10	0-100	33,33±23,75(25)		
	11-15	0-100	29,29±24,6(25)		
	16-20	0-83,33	25,00±18,00(25)		
Öngörülebilirlik Eksikliği	1-5	0-91,67	27,17±20,60(25)	2,313	0,510
	6-10	0-100	45,1±27,17(37,5)		
	11-15	0-100	39,02±26,63(37,5)		
	16-20	0-87,5	38,75±23,82(37,5)		
		0-100	39,40±23,71(37,5)		

Tablo 7: Kişilerin Öğretmenlik Deneyimi Süresi Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Öğretmenlik deneyimi süresi	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Tanımlılık Eksikliği	1-5	0-100	47,55±25,78(50)	9,160	0,027*
	6-10	0-100	36,87±27,66(33,33)		
	11-15	0-75	31,87±25,94(25)		
	16-20	0-100	36,05±26,59(29,17)		
Rol Açıklığı Eksikliği	1-5	0-91,67	22,55±18,58(25)	6,348	0,096
	6-10	0-58,33	18,18±14,97(25)		
	11-15	0-25	13,96±10,74(16,67)		
	16-20	0-100	17,21±19,75(12,5)		
Rol Çatışması	1-5	0-100	53,43±23,87(50)	7,122	0,068
	6-10	0-100	53,91±28,35(50)		
	11-15	8,33-100	65,62±25,82(62,5)		
	16-20	0-100	59,78±24,93(58,33)		
Liderlik Kalitesi Eksikliği	1-5	0-100	41,79±26,09(43,75)	4,413	0,246
	6-10	0-100	33,05±24,26(25)		
	11-15	0-93,75	35,00±28,76(31,25)		
	16-20	0-87,5	33,29±20,16(31,25)		
Akran Sosyal Destek Eksikliği	1-5	0-100	41,18±21,69(41,67)	4,762	0,190
	6-10	0-83,33	33,59±23,16(29,17)		
	11-15	0-58,33	32,71±18,14(33,33)		
	16-20	0-91,67	38,04±23,55(37,5)		
Ustlerinden Sosyal Destek Eksikliği	1-5	0-100	42,97±24,00(50)	4,061	0,255
	6-10	0-100	34,47±26,35(33,33)		
	11-15	0-91,67	36,25±24,57(33,33)		
	16-20	0-100	36,78±26,56(41,67)		
Topluluk Duygusu Eksikliği	1-5	0-100	31,37±28,17(25)	1,677	0,642
	6-10	0-100	25,88±24,16(25)		
	11-15	0-100	30,42±24,21(25)		
	16-20	0-75	25,18±22,80(25)		
İş Güvencesizliği	1-5	0-100	65,2±29,24(66,67)	2,461	0,482
	6-10	0-100	59,22±33,34(66,67)		
	11-15	8,33-100	70,00±25,09(75)		
	16-20	0-100	66,85±28,03(75)		
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	1-5	0-100	49,51±31,55(50)	5,245	0,155
	6-10	0-100	51,39±34,42(50)		
	11-15	0-100	63,54±32,01(75)		
	16-20	0-100	55,62±29,14(58,33)		
İş-Ev Çatışması	1-5	0-100	43,04±26,98(40)	10,726	0,013*
	6-10	0-100	42,27±28,01(40)		
	11-15	0-100	52,75±25,42(52,5)		
	16-20	0-100	55,00±23,69(55)		

Tablo 7: Kişilerin Öğretmenlik Deneyimi Süresi Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Öğretmenlik deneyimi süresi	Min.-Maks.	Ort ±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Güven Eksikliği	1-5	0-100	52,70±25,32(50)	12,276	0,006*
	6-10	0-100	38,07±23,71(37,5)		
	11-15	6,25-87,5	39,53±20,58(31,25)		
	16-20	0-100	39,13±23,4(34,38)		
Adalet ve Saygı Eksikliği	1-5	0-100	54,41±27,79(50)	9,703	0,050
	6-10	0-100	41,29±27,82(40,63)		
	11-15	0-100	40,94±24,27(34,38)		
	16-20	0-100	41,71±21,77(37,5)		
İş Doyunu Eksikliği	1-5	0-100	46,37±25,37(39,96)	2,785	0,426
	6-10	0-93,32	39,37±23,4(36,63)		
	11-15	6,66-86,64	38,47±17,95(39,96)		
	16-20	6,66-86,66	38,95±17,71(39,96)		
Tükenmişlik	1-5	0-87,5	33,95±23,63(31,25)	10,153	0,017*
	6-10	0-100	39,20±27,64(37,5)		
	11-15	0-93,75	41,09±25,98(43,75)		
	16-20	0-100	50,68±23,5(50)		
Minnesota İş Tatmin Ölçeği	1-5	27-100	67,35±15,86(71)	4,338	0,227
	6-10	29-100	70,48±16,46(73,5)		
	11-15	31-99	72,05±14,07(73,5)		
	16-20	45-95	73,46±12,53(75,5)		
İçsel	1-5	17-60	41,94±9,1(44)	5,080	0,166
	6-10	21-60	44,17±9,74(45,5)		
	11-15	18-60	45,13±8,26(46,5)		
	16-20	27-58	45,46±7,67(47)		
Dışsal	1-5	8-40	25,41±7,13(27)	3,588	0,310
	6-10	8-40	26,32±7,3(27)		
	11-15	13-39	26,93±6,68(27,5)		
	16-20	18-37	28±5,26(30)		

*p<0,05

Katılımcıların öğretmenlik deneyimi süresine göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Analizler sonucunda öğretmenlik deneyimi süresine göre Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, İş-Ev Çatışması, Güven Eksikliği ve Tükenmişlik alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Duygularını Gizleme için yapılan Bonferroni testlerine göre 1-5 ile 16-20 grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). 16-20 yıl olan kişilerin puanları 1-5 yıl olan kişilerin puanlarından yüksektir.

İşe Etki Eksikliği için yapılan Bonferroni testlerine göre 1-5 ile 11-15 ve 16-20 grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar belirlenmiştir ($p<0,05$). 1-5 yıl olan kişilerin puanları 11-15 ve 16-20 yıl olan kişilerin puanlarından yüksektir.

İşte Özgürlük Eksikliği için yapılan Bonferroni testlerine göre 1-5 ile 11-15 ve 16-20 grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1-5 yıl olan kişilerin puanları 11-15 ve 16-20 yıl olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Tanınırlık Eksikliği için yapılan Bonferroni testlerine göre 1-5 ile 11-15 grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). 1-5 yıl olan kişilerin puanları 11-15 yıl olan kişilerin puanlarından yüksektir.

İş-Ev Çatışması için yapılan Bonferroni testlerine göre 6-10 ile 16-20 grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir ($p<0,05$). 16-20 yıl olan kişilerin puanları 6-10 yıl olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Güven Eksikliği için yapılan Bonferroni testlerine göre 1-5 ile 6-10 ve 16-20 grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar belirlenmiştir ($p<0,05$). 1-5 yıl olan kişilerin puanları 6-10 ve 16-20 olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Tükenmişlik için yapılan Bonferroni testlerine göre 1-5 ile 16-20 grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). 16-20 yıl olan kişilerin puanları 1-5 yıl olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Öğretmenlik deneyimi süresine göre Çalışma Hızı, Nicel Talepler, İşin Anlamı, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Rol Çatışması, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İş Güvencesizliği, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, Adalet ve Saygı Eksikliği ve İş Doyumu Eksikliği alt boyutları ile MİTO İçsel ve Dışsal boyutların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 7).

3.2.9. Deneyim Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanların Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, İş-Ev Çatışması, Güven Eksikliği ve Tükenmişlik alt boyutları puanları deneyim süresi değişkeni açısından farklılaşırken, ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Farklılıkların elde edildiği Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Güven Eksikliği alt boyutlarında deneyim yılı 1-5 olan kişilerin puanları daha yüksekken, İş-Ev Çatışması ve Tükenmişlik alt boyutlarında deneyim yılı 16-20 olan kişilerin yüksek puan aldığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görev yapan 2697 öğretim elemanı arasında yürütülen araştırmada; deneyim yılı değişkeni ile nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işe etki eksikliği, gelişme olanağı eksikliği, işte özgürlük eksikliği, işin anlamsızlığı, işe bağlılık, öngörülebilirlik eksikliği, tanınırlık, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek eksikliği, iş güvencesizliği, çalışma koşulları güvencesizliği, ev-iş çatışması, güven eksikliği, adalet ve saygı eksikliği, iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar saptanmıştır (Çabuk ve ark., 2023). 254 sınıf öğretmenin ele alındığı kesitsel bir çalışmada; iş ortamında öğretmenlerin deneyim yılının psikososyal hizmet tehlikeleri ile pozitif bir ilişkisi olduğunu saptamıştır (Okeke ve ark., 2022). Elazığ’da Fırat Üniversitesinde görev yapan 701 öğretim elemanı arasında ele alınan araştırmada; deneyim yılı değişkenine göre İtibara Yönelik Saldırıları, Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırıları, Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik

Saldırılar boyutları ele alındığında anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Anlamlı farklılaşmanın olduğu boyutlarda daha az deneyime sahip olan katılımcıların psikolojik tacize yönelik algılarının deneyimi daha fazla olan katılımcılara nispeten daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Doğan, 2017). Ankara’da özel eğitim merkezlerinde görev yapan 318 öğretmenle mesleki tükenmişlik konusunu ele alındığı araştırmada; deneyim yılı açısından mesleki yeterlilik ve tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir (Çiftçi, 2015). Mersin’de özel öğretim kurumlarında 212 öğretmen arasında yürütülen araştırmada; öğretmenlerin maruz kaldıkları psikososyal risk faktörleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarda; örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyi deneyim yılı değişkeni açısından anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Tüzel, 2019). İstanbul’da işyeri hekimi ve doktor arasında yapılan psikososyal risklerin ele alındığı araştırmada; rol çatışması, bilişsel talepler, iş güvencesizliği, tükenmişlik alt boyutunda deneyim yılı 10 yıldan az olan kişilerin 10 yıl üzeri deneyime sahip kişilere göre anlamlı derecede yüksek puan aldığı ifade edilmiştir (Bektaş, 2021). Psikososyal bir faktör olan mobbingin ele alındığı araştırmada; katılımcıların mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında deneyim yılı değişkeni açısından anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Çıracı ve Güner, 2022).

3.2.10. Deneyim Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Minnesota İş Tatmini ölçeği, İçsel ve Dışsal alt boyut puanları arasında deneyim değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda yapılan çalışmaların yanı sıra farklı alanlarda yapılan çalışmalarda benzer ve farklı bulgulara rastlanmaktadır. İstanbul ilinde devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlar arasında iş tatmin düzeyleri ele alınmış olup yapılan analizlere göre; deneyim yılı değişkenine göre 16 sene ve üzeri deneyime sahip olan katılımcıların iş tatmini 1-5 yıllık tecrübeye sahip katılımcılardan daha yüksek, ayrıca çalıştıkları kurumlarda deneyimi 11 sene ve üzeri olan okutmanların deneyim süresi daha az olan okutmanlara oranla iş tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Ekşi, 2013). Balıkesir’de ilkokul ve ortaokul derecesinde çalışmakta olan 355 öğretmen arasında iş doyumu ele alınan araştırmada; ilkokul derecesinde çalışan 21 yıl ve üstü deneyimi olan katılımcıların iş doyumu 1-10 ve 11-20 yıl deneyimi olan katılımcılardan daha yüksek düzeyde bulunmuştur (Özkan, 2017).

Elazığ'da Fırat Üniversitesinde görev yapan 701  ğretim elemanı arasında ele alınan araştırmada; deneyim yılı değişkenine göre içsel doyum boyutunda katılımcılar arasında anlamlı bir farklılaşma elde edilirken çalışmamıza benzer şekilde dışsal doyum boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmadığı ifade edilmiştir (Doğan, 2017). Norveç'te ilkokul ve ortaokul derecesinde çalışan 563  ğretmen arasında; deneyim yılı değişkeni açısından uzun yıllara dayanan deneyim zayıf olmakla birlikte, iş tatmini ile negatif bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır (Skaalvik ve Skaalvik, 2009). Ankara ilinde ilkokullarda görev yapan 614 arasında iş tatmini ve aile bağları arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmada; deneyim yılı değişkeninin iş doyumunu düzeyi üzerinde etkili olmadığı ifade edilmiştir (Demirel ve Erdamar, 2009). Benzer şekilde; Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmada ise; deneyim yılı değişkeninin iş tatmin üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı saptanmıştır.

Tablo 8: Kişilerin Psikososyal Risk Kavramı ile İlgili Bilgi Durumuna Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması

	Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu	Min.- Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Çalışma Hızı	Evet	0-83,33	35,26±19,67(33,33)	4661,000	0,832
	Hayır	0-100	34,82±20,29(33,33)		
Nicel Talepler	Evet	0-100	62,95±20,04(66,67)	4518,000	0,569
	Hayır	0-100	61,07±19,45(58,33)		
Bilişsel Talepler	Evet	0-75	31,04±15,47(30)	4452,000	0,463
	Hayır	0-85	29,66±16,21(30)		
Duygusal Talepler	Evet	0-100	45,00±20,87(50)	4652,500	0,816
	Hayır	0-100	45,66±23,74(50)		
Duygularını Gizleme	Evet	0-91,67	37,82±22,50(37,5)	4218,000	0,186
	Hayır	0-100	34,36±22,56(33,33)		
İşe Etki Eksikliği	Evet	0-100	47,85±21,33(50)	4420,000	0,417
	Hayır	0-100	49,66±21,28(50)		
Gelişme Olanakları Eksikliği	Evet	0-68,75	24,62±15,48(25)	4548,500	0,622
	Hayır	0-75	26,71±18,90(25)		
İşte Özgürlük	Evet	0-100	62,36±24,26(62,5)	4157,000	0,142
	Hayır	18,75-100	68,07±20,53(68,75)		
İşin Anlamı	Evet	0-75	14,10±16,43(8,33)	3693,000	0,007*
	Hayır	0-100	19,75±17,32(16,67)		
İşe Bağlılık	Evet	0-100	27,12±20,42(25)	4303,500	0,267
	Hayır	0-100	32,31±25,27(25)		
Öngörülebilirlik	Evet	0-100	39,04±24,26(37,5)	4348,500	0,317
	Hayır	0-100	43,32±27,64(37,5)		
Tanımlılık	Evet	0-100	37,88±27,04(33,33)	4582,500	0,684
	Hayır	0-100	39,27±27,13(33,33)		

Tablo 8: Kişilerin Psikososyal Risk Kavramı ile İlgili Bilgi Durumuna Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu	Min.- Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	p
Rol Açıklığı	Evet	0-91,67	17,63±15,62(16,67)	4526,500	0,575
Eksikliği	Hayır	0-100	19,29±18,26(25)		
Rol Çatışması	Evet	0-100	59,74±25,88(58,33)	4026,500	0,072
	Hayır	0-100	53,31±26,60(50)		
Liderlik Kalitesi	Evet	0-100	33,22±23,73(28,13)	4045,500	0,079
Eksikliği	Hayır	0-100	40,07±26,51(37,5)		
Akran Sosyal	Evet	0-91,67	35,32±21,61(33,33)	4279,500	0,242
Destek Eksikliği	Hayır	0-100	38,13±22,94(41,67)		
Üstlerinden Sosyal	Evet	0-100	35,58±24,55(33,33)	4142,500	0,131
Destek Eksikliği	Hayır	0-100	40,87±26,97(41,67)		
Topluluk Duygusu	Evet	0-100	26,79±24,40(25)	4351,500	0,320
Eksikliği	Hayır	0-100	30,14±25,82(25)		
İş Güvencesizliği	Evet	0-100	64,10±28,64(66,67)	4510,000	0,556
	Hayır	0-100	65,41±31,69(66,67)		
Çalışma Koşulları	Evet	0-100	53,85±31,51(58,33)	4655,000	0,822
Güvencesizliği	Hayır	0-100	55,02±33,76(50)		
İş-Ev Çatışması	Evet	0-100	47,85±26,93(50)	4653,000	0,818
	Hayır	0-100	46,64±26,55(50)		
Güven Eksikliği	Evet	0-100	40,91±23,68(37,5)	4207,000	0,179
	Hayır	0-100	44,69±24,77(43,75)		
Adalet ve Saygı	Evet	0-100	44,04±26,41(43,75)	4568,000	0,658
Eksikliği	Hayır	0-100	45,63±26,26(43,75)		
İş Doyumu	Evet			4240,500	0,207
Eksikliği		0-100	39,56±21,20(39,96)		
	Hayır	0-100	43,16±22,96(39,96)		
Tükenmişlik	Evet	0-100	42,12±25,83(43,75)	4228,500	0,196
	Hayır	0-100	38,61±26,13(37,5)		
Minnesota İş	Evet	27-100	71,23±15,05(74)	4395,500	0,384
Tatmin Ölçeği	Hayır	29-100	69,70±15,19(71)		
İçsel	Evet	17-60	44,5±8,98(46)	4310,5	0,279
	Hayır	21-60	43,36±8,75(45)		
Dışsal	Evet	8-40	26,73±6,59(27)	4591,0	0,701
	Hayır	8-40	26,34±7,03(28)		

*p<0,05

Kişilerin Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumuna göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testleri yapılmıştır. Analizler sonucunda Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumuna göre İşin Anlamı alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Bilgisi olmayan kişilerin puanları bilgisi olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumuna göre Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, İş Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Rol Çatışması, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İş Güvencesizliği, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması, Güven Eksikliği, Adalet ve Saygı Eksikliği, İş Doyumu Eksikliği ve Tükenmişlik alt boyutları ve MİTÖ, İçsel ve Dışsal boyutların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 8).

3.2.11. Psikososyal Risk Kavramı Bilgi Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanların İşin Anlamı alt boyutları puanları Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu değişkeni açısından farklılaşırken, ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Farklılıkların elde edildiği İşin Anlamı alt boyutlarında bilgisi olmayan öğretmenlerin bilgisi olan öğretmenlerden yüksek puan aldığı bulunmuştur. Minnesota İş Tatmini ölçeği, İçsel ve Dışsal boyut puanları arasında Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir. Alan yazın incelendiğinde aynı veya farklı alanlarda yapılan çalışmalara rastlanmamıştır.

Tablo 9: Kişilerin Okulda İSG ile İlgili Eğitim Alma Durumu Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması

	Okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumu	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	P
Çalışma Hızı	Evet	0-100	36,93±19,82(33,33)	2563,500	0,009*
	Hayır	0-75	28,29±18,65(25)		
Nicel Talepler	Evet	0-100	61,77±19,81(58,33)	3198,000	0,475
	Hayır	25-100	64,15±19,88(66,67)		
Bilişsel Talepler	Evet	0-85	31,91±15,88(30)	2620,000	0,016*
	Hayır	0-60	25,47±14,13(25)		
Duygusal Talepler	Evet	0-100	46,35±21,06(50)	2915,500	0,121
	Hayır	0-100	41,09±24,56(41,67)		
Duygularını Gizleme	Evet			3127,000	0,357
		0-91,67	37,08±21,65(33,33)		
	Hayır	0-100	34,69±25,71(33,33)		
İşe Etki Eksikliği	Evet	0-100	47,78±21,2(50)	-0,9251	0,356
	Hayır	15-100	51,16±21,6(50)		
Gelişme Olanakları	Evet	0-68,75	24,53±16,08(25)	3051,000	0,252
	Hayır	0-75	28,49±19,01(25)		
İşte Özgürlük	Evet	0-100	63,36±23(68,75)	3009,500	0,206
	Hayır	0-100	68,31±23,32(75)		
Eksikliği	Evet	0-75	16,3±16,25(16,67)	3208,000	0,485
	Hayır	0-100	15,5±19,47(8,33)		
İşin Anlamı	Evet			3102,500	0,319
		0-100	27,86±21,56(25)		
	Hayır	0-100	33,14±24,97(25)		
İşe Bağlılık	Evet	0-100	38,91±24,12(37,5)	2906,000	0,113
	Hayır	0-100	46,8±29,77(50)		
Eksikliği	Evet			3175,500	0,436
		0-100	37,34±25,98(33,33)		
	Hayır	0-100	42,25±30,56(41,67)		
Rol Açıklığı	Evet			3120,500	0,336
		0-100	17,76±16,77(16,67)		
	Hayır	0-58,33	19,96±15,97(25)		
Rol Çatışması	Evet	0-100	59,84±25,39(58,33)	2594,000	0,013*
	Hayır	0-100	48,45±27,77(50)		
Liderlik Kalitesi	Evet	0-100	34,14±23,85(31,25)	2996,500	0,191
	Hayır	0-100	41,42±28,12(37,5)		
Eksikliği	Evet	0-91,67	35,36±20,08(33,33)	3149,500	0,391
	Hayır	0-100	39,92±28,32(41,67)		
Akran Sosyal	Evet	0-100	35,89±23,86(33,33)	2921,000	0,126
	Hayır	0-100	43,41±30,46(50)		
Destek Eksikliği	Evet	0-100	26,25±22,57(25)	3014,000	0,206
	Hayır	0-100	34,5±31,63(33,33)		
Ustlerinden Sosyal	Evet	0-100	66,56±28,44(66,67)	2909,500	0,118
	Hayır	0-100	57,17±33,31(58,33)		
Destek Eksikliği	Evet	0-100	57,55±32,28(58,33)	2488,500	0,005*
	Hayır	0-100	42,05±29,43(41,67)		
Topluluk Duygusu	Evet	0-100	48,22±26,77(50)	3164,000	0,419
	Hayır	0-100	44,42±26,69(45)		

Tablo 9: Kişilerin Okulda İSG ile İlgili Eğitim Alma Durumu Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı ve Karşılaştırılması (Devamı)

	Okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumu	Min.-Maks.	Ort.±S.S.(Medyan)	Test İstatistiği	P
Güven Eksikliği	Evet	0-100	41,52±23,61(37,5)	3059,000	0,263
	Hayır	0-100	45,06±25,9(50)		
Adalet ve Saygı Eksikliği	Evet	0-100	43,91±26,53(40,63)	3147,000	0,389
	Hayır	0-100	47,24±25,60(50)		
İş Doyumu Eksikliği	Evet			3243,000	0,562
	Hayır	0-100	40,01±20,05(39,96)		
Tükenmişlik	Evet	0-100	44,00±27,64(39,96)	3117,500	0,343
	Hayır	0-100	41,84±25,07(43,75)		
Minnesota İş Tatmin Ölçeği	Evet	27-100	71,61±13,90 (74)	1,436†	0,157
	Hayır	29-100	67,23±18,63(68)		
İçsel	Evet	17-60	44,54±8,26(46)	3059,5	0,265
	Hayır	21-60	42,42±10,89(44)		
Dışsal	Evet	10-40	27,07±6,28(28)	2894,5	0,110
	Hayır	8-40	24,81±8,05(25)		

*p<0,05 ve †: Bağımsız Örneklem T testi

Kişilerin okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumuna göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ve Minnesota İş Tatmini ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumlara göre Çalışma Hızı, Bilişsel Talepler, Rol Çatışması ve Çalışma Koşulları Güvencesizliği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir (p<0,05) (Tablo 9).

Eğitim alan kişilerin Çalışma Hızı, Bilişsel Talepler, Rol Çatışması ve Çalışma Koşulları Güvencesizliği alt boyutları puanları eğitim almayan kişilerin puanlarından yüksektir.

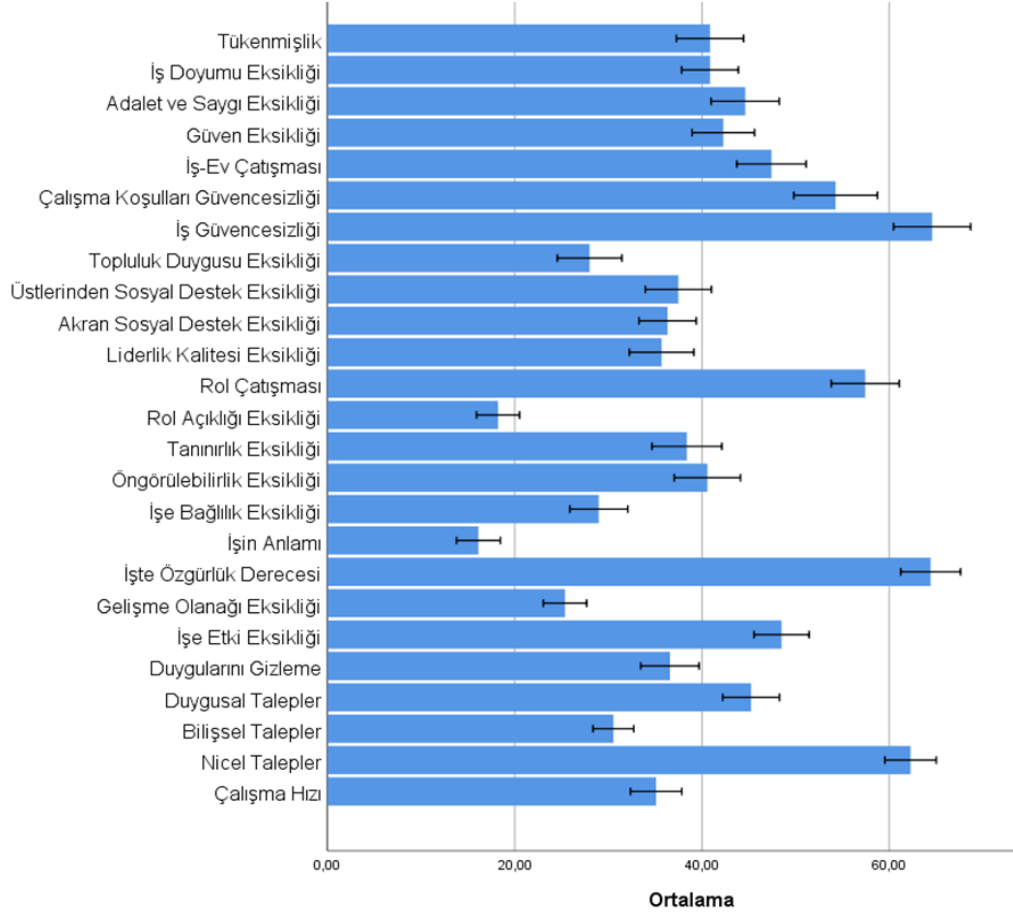
Okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumuna göre Nicel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme, İşe Etki Eksikliği, Gelişme Olanğı Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, İşin Anlamı, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İş Güvencesizliği, İş-Ev Çatışması,

Güven Eksikliği, Adalet ve Saygı Eksikliği, İş Doyumu Eksikliği, Tükenmişlik alt boyutları ve MİTÖ, İçsel ve Dışsal boyutların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir ($p>0.05$) (Tablo 9).

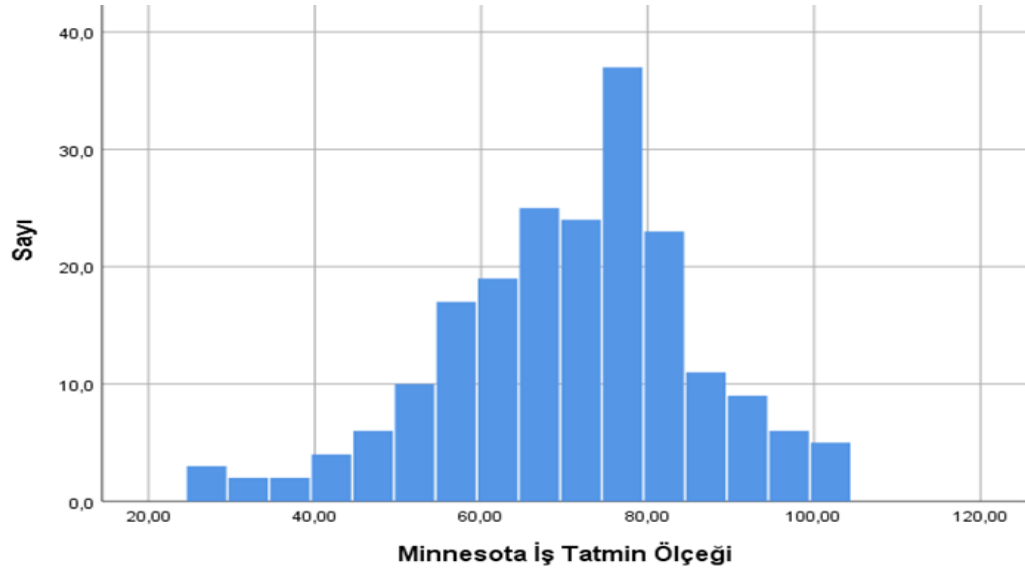
3.2.12. Okulda İSG ile İlgili Eğitim Alma Değişkenine Göre Öğretmenlerin Psikososyal Risk Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanların göre Çalışma Hızı, Bilişsel Talepler, Rol Çatışması ve Çalışma Koşulları Güvencesizliği alt boyutları puanları okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumları açısından farklılaşırken, ölçeğin diğer alt boyutlarında farklılıklar olmadığı saptanmıştır. Farklılıkların elde edildiği Çalışma Hızı, Bilişsel Talepler, Rol Çatışması ve Çalışma Koşulları Güvencesizliği alt boyutlarında eğitim alan öğretmenlerin eğitim almayan öğretmenlerden yüksek puan aldığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırmamıza benzer ve farklı sonuçları olan Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında görev yapan 2697 öğretim elemanı arasında yürütülen araştırmada; İSG eğitimi alma durumuna göre katılımcıların KOPSOR-TR ölçeğinin, Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme Gereksinimi, Akran Sosyal Destek Eksikliği ve İş-Ev Çatışması boyutlarının puanları arasında istatistiksel fark saptanmamıştır. İSG eğitimi alan grupta olanların İşte Etki Eksikliği, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği, İşin Anlamsızlığı, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Rol Çatışması, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İş Güvensizliği, Çalışma Koşulları Güvencesizliği, Güven Eksikliği, Adalet ve Saygı Eksikliği, İş Doyumu Eksikliği ve Tükenmişlik alt boyutlarının puanları eğitim almayan grupta olanlara göre düşük puan aldığı ifade edilmiştir (Çabuk, 2024).

Minnesota İş Tatmini ölçeği, İçsel ve Dışsal boyut puanları arasında İSG ile ilgili eğitim alma durumları değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir. Alan yazın incelendiğinde aynı alanda benzer veya farklı sonuçları barındıran çalışmalara rastlanmamıştır. Şekil 3 ve 4’te sırasıyla KOPSOR-TR ve Minnesota İş Tatmini ölçekleri puanlarının dağılımı verilmiştir.



Şekil 3: KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Dağılımı



Şekil 4: Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 10: Kişilerin KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları İle Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler

Minnesota İş Tatmin Ölçeği					
Çalışma Hızı	r	0,282	Rol Çatışması	r	0,625
	p	<0,001*		p	<0,001*
Nicel Talepler	r	0,386	Liderlik Kalitesi Eksikliği	r	-0,746
	p	<0,001*		p	<0,001*
Bilişsel Talepler	r	0,355	Akran Sosyal Destek Eksikliği	r	-0,380
	p	<0,001*		p	<0,001*
Duygusal Talepler	r	0,427	Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği	r	-0,622
	p	<0,001*		p	<0,001*
Duygularını Gizleme	r	0,321	Topluluk Duygusu Eksikliği	r	-0,525
	p	<0,001*		p	<0,001*
İşe Etki Eksikliği	r	-0,472	İş Güvencesizliği	r	0,100
	p	<0,001*		p	0,155
Gelişme Olanağı Eksikliği	r	-0,474	Çalışma Koşulları Güvencesizliği	r	0,285
	p	<0,001*		p	<0,001*
İşte Özgürlük Eksikliği	r	-0,347	İş-Ev Çatışması	r	0,601
	p	<0,001*		p	<0,001*
İşin Anlamı	r	-0,482	Güven Eksikliği	r	-0,709
	p	<0,001*		p	<0,001*
İşe Bağlılık Eksikliği	r	-0,601	Adalet ve Saygı Eksikliği	r	-0,764
	p	<0,001*		p	<0,001*
Öngörülebilirlik Eksikliği	r	-0,598	İş Doyumu Eksikliği	r	-0,803
	p	<0,001*		p	<0,001*
Tanımlılık Eksikliği	r	-0,719	Tükenmişlik	r	0,669
	p	<0,001*		p	<0,001*
Rol Açıklığı Eksikliği	r	-0,539			
	p	<0,001*			

*p<0,05

Kişilerin KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ile Minnesota İş Tatmini ölçeği (MİTÖ) puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Spearman korelasyonları kullanmıştır (Tablo 10). Analizler sonucunda MİTÖ ile Çalışma Hızı arasında 0,282 korelasyon katsayısı ile istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki ($p<0,05$); 0,625 korelasyon katsayısı ile Rol Çatışması, 0,386 korelasyon katsayısı ile Nicel Talepler ve Bilişsel Talepler, 0,427 korelasyon katsayısı ile Duygusal Talepler ve 0,321 korelasyon katsayısı ile Duygularını Gizleme arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki ($p<0,05$) ve Tükenmişlik ile arasında 0,669 korelasyon katsayısı ile istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyli bir ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Yine, kişilerin MİTÖ puanları esas alınarak Liderlik Kalitesi Eksikliği arasında (-0,746 korelasyon katsayısı) ve Tanınırlık Eksikliği arasında (-0,719 korelasyon katsayısı) istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı, negatif yönlü ve yüksek düzeyli bir ilişki saptanırken; Akran Sosyal Destek Eksikliği (-0,380 korelasyon katsayısı), Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği (-0,622 korelasyon katsayısı), Topluluk Duygusu Eksikliği (-0,525 korelasyon katsayısı), İşe Etki Eksikliği (-0,472 korelasyon katsayısı), Gelişme Olanğı Eksikliği (-0,474 korelasyon katsayısı), İşte Özgürlük Eksikliği (-0,347 korelasyon katsayısı), İşin Anlamı (-0,482 korelasyon katsayısı), İşe Bağlılık Eksikliği (-0,601 korelasyon katsayısı), Öngörülebilirlik Eksikliği (-0,598 korelasyon katsayısı) ve Rol Açıklığı Eksikliği (-0,539 korelasyon katsayısı) değerleri arasında $p < 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak negatif yönlü, orta düzeyli ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

3.2.13. Öğretmenlerin Psikososyal Risk ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak alan yazın incelendiğinde aynı alanda benzer veya farklı sonuçları barındıran çalışmalara rastlanmamıştır. Yapılan diğer çalışmalarda; İstanbul’da bazı ilçelerde bulunan özel anaokullarında görev yapan 200 anaokulu öğretmeni arasında iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmada; İş doyumunu ve tükenmişlik arasında istatistiksel olarak zayıf ve negatif yönde ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde tükenmişliğin artması işteki tatmini azalttığı ifade edilmiştir (Atabay, 2020). Antalya’da ilköğretim derecesinde çalışan 650 sınıf ve branş öğretmeni arasında iş stresi ve iş doyumunun arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmada; iş doyumunu ve iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı ters bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerde iş stresinin artması işteki tatmini azalttığı ifade edilmiştir (Günbayı ve Tokel, 2012). Ordu’da Altınordu ilçesinde kamu ve özel eğitim okullarında çalışmakta olan 550 sınıf ve branş öğretmeni arasında iş stresi, mesleki tükenmişlik, mesleki duygusal bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmada; İş stresi ve mesleki tükenmişlik boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu bulunmuştur (Karadirek, 2021). Gujrat şehrinde üniversitede görev yapan 171 öğretim elemanı arasında iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmada; iş stresi ve iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir (Saeed ve Farooqi, 2014).

Tablo 11: Kişilerin KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyutları ile Minnesota Ölçeğinin İçsel ve Dışsal Boyutları Puanları Arasındaki İlişkiler

		İçsel	Dışsal			İçsel	Dışsal
Çalışma Hızı	r	0,280	0,255	Rol Çatışması	r	0,598	0,608
	p	<0,001*	<0,001*		p	<0,001*	<0,001*
Nicel Talepler	r	0,402	0,326	Liderlik Kalitesi	r	-0,695	-0,741
	p	<0,001*	<0,001*	Eksikliği	p	<0,001*	<0,001*
Bilişsel Talepler	r	0,315	0,358	Akran Sosyal Destek	r	-0,370	-0,371
	p	<0,001*	<0,001*	Eksikliği	p	<0,001*	<0,001*
Duygusal Talepler	r	0,390	0,422	Üstlerinden Sosyal	r	-0,595	-0,613
	p	<0,001*	<0,001*	Destek Eksikliği	p	<0,001*	<0,001*
Duygularını Gizleme	r	0,318	0,293	Topluluk Duygusu	r	-0,492	-0,520
	p	<0,001*	<0,001*	Eksikliği	p	<0,001*	<0,001*
İşe Etki Eksikliği	r	-0,468	-0,456	İş Güvencesizliği	r	0,080	0,126
	p	<0,001*	<0,001*		p	0,256	0,074
Gelişme Olanğı	r	-0,491	-0,414	Çalışma Koşulları	r	0,257	0,300
Eksikliği	p	<0,001*	<0,001*	Güvencesizliği	p	<0,001*	<0,001*
İşte Özgürlük Eksikliği	r	-0,332	-0,346	İş-Ev Çatışması	r	0,564	0,595
	p	<0,001*	<0,001*		p	<0,001*	<0,001*
İşin Anlamı	r	-0,496	-0,422	Güven Eksikliği	r	-0,668	-0,709
	p	<0,001*	<0,001*		p	<0,001*	<0,001*
İşe Bağlılık Eksikliği	r	-0,575	-0,594	Adalet ve Saygı	r	-0,713	-0,769
	p	<0,001*	<0,001*	Eksikliği	p	<0,001*	<0,001*
Öngörülebilirlik	r	-0,560	-0,600	İş Doyumu Eksikliği	r	-0,755	-0,808
Eksikliği	p	<0,001*	<0,001*		p	<0,001*	<0,001*
Tanımlılık Eksikliği	r	-0,669	-0,728	Tükenmişlik	r	0,628	0,662
	p	<0,001*	<0,001*		p	<0,001*	<0,001*
Rol Açıklığı Eksikliği	r	-0,562	-0,474				
	p	<0,001*	<0,001*				

*p<0,05

Kişilerin KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ile Minnesota İş Tatmini ölçeğinin içsel ve dışsal boyutları puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Spearman korelasyonları kullanmıştır (Tablo 11). Çalışma hızı ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla $r=0,280$; $r=0,255$ ve $p<0,05$). Nicel talepler ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler belirlenmiştir (sırasıyla $r=0,402$; $r=0,326$ ve $p<0,05$). Duygusal talepler ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla $r=0,390$; $r=0,422$ ve $p<0,05$). Duygularını gizleme ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük-orta düzeyli ilişkiler saptanmıştır (sırasıyla $r=0,318$; $r=0,293$ ve $p<0,05$). İşe etki eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler belirlenmiştir (sırasıyla $r=-0,468$; $r=-0,456$ ve $p<0,05$). Gelişme olanağı eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla $r=-0,491$; $r=-0,414$ ve $p<0,05$). İşte özgürlük eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla $r=-0,332$; $r=-0,346$ ve $p<0,05$). İşin anlamı ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler saptanmıştır (sırasıyla $r=-0,496$; $r=-0,422$ ve $p<0,05$). İşe bağlılık eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve yüksek düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla $r=-0,575$; $r=-0,594$ ve $p<0,05$). Öngörülebilirlik eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler belirlenmiştir (sırasıyla $r=-0,560$; $r=-0,600$ ve $p<0,05$). Tanınırlık eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve yüksek düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla $r=-0,669$; $r=-0,728$ ve $p<0,05$). Rol açıklığı eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler saptanmıştır (sırasıyla $r=-0,562$; $r=-0,474$ ve $p<0,05$). Rol çatışması ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla $r=0,598$; $r=0,608$ ve $p<0,05$). Liderlik kalitesi eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler belirlenmiştir (sırasıyla $r=-0,695$; $r=-0,741$ ve $p<0,05$). Akran sosyal destek eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla $r=-0,370$; $r=-0,371$ ve $p<0,05$). Üstlerinden sosyal destek

eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler saptanmıştır (sırasıyla $r=-0,595$; $r=-0,613$ ve $p<0,05$). Topluluk duygusu eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla $r=-0,492$; $r=-0,520$ ve $p<0,05$). Çalışma koşulları güvencesizliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişkiler belirlenmiştir (sırasıyla $r=0,257$; $r=0,300$ ve $p<0,05$). İş-ev çatışması ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla $r=0,564$; $r=0,595$ ve $p<0,05$). Güven eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler gözlenmiştir (sırasıyla $r=-0,668$; $r=-0,709$ ve $p<0,05$).

Adalet ve saygı eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve yüksek düzeyli ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla $r=-0,713$; $r=-0,769$ ve $p<0,05$). İş doyumunu eksikliği ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve yüksek düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla $r=-0,755$; $r=-0,808$ ve $p<0,05$). Tükenmişlik ile içsel ve dışsal faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler saptanmıştır (sırasıyla $r=0,628$; $r=0,662$ ve $p<0,05$).

3.214. Öğretmenlerin Psikososyal Risk ve İş Tatmini İçsel ve Dışsal Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Farklılıklar

Araştırma bulgularına dayalı olarak alan yazın incelendiğinde aynı alanda benzer sonuçları barındıran çalışmalara rastlanmamıştır. Minnesota ölçeği kullanılarak yapılan diğer çalışmalarda; Yavuzkurt (2017), çalışmasında ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerde en çok içsel tatmin yaşandığı ve sırasıyla genel ve dışsal tatminin takip ettiğini bulmuştur. Öğretmenlerin aldıkları ücretin düşük olması bununla birlikte ekonomik sıkıntılar yaşamaları, okulda terfi sürecinde adil yaklaşımın olmaması dışsal tatmin düzeylerinin daha düşük olmasında önemli etkenler olabileceğini ifade etmiştir. Polatkan (2016) tarafından Aydın'da kamu ortaokullarında görev yapan 265 öğretmen arasında yapılan araştırmada; öğretmenlerin içsel tatminin en yüksek düzeyde olduğunu, sırasıyla genel ve dışsal tatminin takip ettiğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Özkan (2017), ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin içsel tatminlerinin yüksek olduğu, dışsal tatminlerinin orta dereceli olduğunu ifade etmiştir.

Erzurum'daki özel okullarda çalışan 203 öğretmenin psikososyal risklerini ve iş tatminini inceleyen bu araştırma, KOPSOR-TR ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MITÖ) kullanarak önemli bulgular ortaya koymuştur. Araştırma, öğretmenlerin iş yaşamını olumsuz etkileyen çeşitli faktörleri ve bu faktörlerin iş tatminiyle olan ilişkisini göstermektedir.

KOPSOR-TR Ölçeği Bulguları: Çalışma, KOPSOR-TR ölçeğinin farklı boyutlarında yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim süresi ve İSG eğitimi gibi demografik değişkenlerin anlamlı etkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle dikkat çekici olan, erkek öğretmenlerin ve daha yaşlı öğretmenlerin birçok psikososyal risk boyutunda (Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme Gereksinimi, vb.) daha yüksek puanlar almasıdır. Bu, erkek öğretmenlerin ve kıdemli öğretmenlerin daha yüksek iş yükü, daha fazla sorumluluk ve daha fazla duygusal taleplerle karşı karşıya kalabileceklerini gösterir. Bekar öğretmenlerin de bazı boyutlarda (Nicel Talepler) daha yüksek puan almaları dikkat çekicidir. İlginç bir şekilde, İSG eğitimi alan öğretmenlerin bazı boyutlarda (Çalışma Hızı, Bilişsel Talepler, Rol Çatışması, Çalışma Koşulları Güvencesizliği) daha yüksek puan almaları, eğitimin risk algısını artırdığını veya eğitim eksikliğinin riskleri maskeleydiğini düşündürmektedir. Uzun deneyimli öğretmenlerin ise bazı boyutlarda daha yüksek puan almaları, yıllar içinde birikmiş stres ve motivasyon kaybını işaret edebilir.

MITÖ ile KOPSOR-TR Arasındaki İlişki: Araştırmanın en önemli bulgularından biri, KOPSOR-TR ölçeğinin birçok boyutunun MITÖ ile anlamlı bir ilişki göstermesidir. Yüksek psikososyal risk puanları (örneğin, Çalışma Hızı, Nicel Talepler, Duygusal Talepler) düşük iş tatminiyle, düşük psikososyal risk puanları (örneğin, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği) ise yüksek iş tatminiyle ilişkilidir. Bu, psikososyal risk faktörlerinin iş tatmini üzerinde doğrudan ve önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırma, Erzurum'daki özel okullarda çalışan öğretmenlerin önemli ölçüde psikososyal risk altında olduğunu ve bu durumun iş tatminlerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum ve deneyim süresi gibi demografik faktörler, psikososyal risk düzeylerini etkilemektedir. İSG eğitiminin etkisi ise daha fazla araştırmayı gerektirmektedir. Bu bulgular, özel okulların öğretmenlerin psikososyal iyiliğini desteklemek için daha etkin stratejiler geliştirme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Öneriler arasında, iş yükünün dengeli dağılımı, daha fazla akran ve yönetim desteği sağlanması, stres yönetimi eğitimleri ve iş-yaşam dengesi programları yer alabilir. Ayrıca, İSG eğitimlerinin kapsamının genişletilmesi

ve öğretmenlerin psikososyal risk faktörleri konusunda bilinçlendirilmesi önemlidir. Araştırma, gelecekte daha büyük ölçekli çalışmalarla ve farklı coğrafyalarda tekrarlanarak genellenebilirliği artırılabilir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇ

Erzurum ilinde özel okullarda görev yapan farklı branşta 203 öğretmen araştırmaya katkı sağlamıştır. KOPSOR-TR ve Minnesota ölçeklerinin kullanıldığı araştırmada; iş güvenliği ve sağlığı kapsamında öğretmenlerin psikososyal riske maruz kalma ve iş tatmin düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiş ve sonuçların ortaya konulması sağlanmıştır. Araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim süresi ve diğer demografik özelliklerin istatistiksel boyutu ve psikososyal risk ve iş tatmini açısından elde edilen sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeğinden aldıkları puanlar işin çalışma temposunu ele alan Çalışma Hızı boyutu ile medeni durum, cinsiyet, İSG eğitimi alma durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İSG eğitimi alan öğretmenlerin puanları eğitim almayan öğretmenlerden yüksektir. Cinsiyet değişkenine göre; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla puan aldığı bulunmuştur.

Çalışanın aldığı sorumlulukların fazla olması ve işin niceliği açısından mesai saati içinde zaman uyumsuzluğunu değerlendirmeye yönelik Nicel Talepler boyutu ile cinsiyet, yaş medeni durum değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkenine bağlı olarak 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek bulunmuştur. Medeni durum değişkeni açısından; bekar kişilerin puanları evli kişilerin puanlarından yüksektir. Cinsiyet değişkeni açısından; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla puan aldığı saptanmıştır.

Çalışanın dikkatinden herhangi bir şeyin kaçmaması, iş yerinde yeni fikirlere açık olması ve üretmesini ele alan Bilişsel Talepler boyutu ile cinsiyet, İSG eğitimi alma durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla puan aldığı, İSG eğitimi alan öğretmenlerin ise eğitim almayan öğretmenlerden yüksek puan aldığı saptanmıştır.

Çalışanın görevini yerine getirirken hem kendi duygu durumu hem de çalışma arkadaşlarının duygu durumu ile başa çıkmasını ele alan Duygusal Talepler boyutu ile cinsiyet, yaş değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla puan aldığı, 46-55 ve 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanın işyerinde herkese karşı duygularını gizleyerek kontrol altında tutması ve her zaman kibar ve anlayışlı davranılması durumunu ele alan Duygularını Gizleme Gereksinimi boyutu ile yaş, deneyim süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen verilerde; 46-55 yaş grubunda olan kişilerin puanları 22-25, 26-35 ve 36-45 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu, deneyim yılı 16-20 yıl olan kişilerin puanları deneyim yılı 1-5 yıl olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanın yürüttüğü alanın taslak ve planlamasında söz hakkının olmaması, verilen kararlarda etki gücünü ele alan İşe Etki Eksikliği boyutu ile yaş, deneyim süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda; 22-25 ve 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanları 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek, deneyim süresi 1-5 yıl olan kişilerin puanları deneyim süresi 11-15 ve 16-20 yıl olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanın işini yürütürken kendini geliştirmesi için fırsat verilmemesi, alanında kendi beceri ve yeteneklerini kullanamaması, kendi kişisel gelişimi adına geride kalmasını ele alan Gelişme Olanağı Eksikliği ile cinsiyet, yaş, deneyim süresi, medeni durum, öğrenim durumu arasında ve Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu ile İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir.

Çalışanın işte kendi isteği doğrultusunda işine mola verememesi, tatil günlerinin kendi isteği dışında belirlenmesini ele alan İşte Özgürlük Eksikliği boyutu ile eğitim durumu, deneyim süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda; lisans mezunu olan katılımcıların puanları yüksek lisans mezunu olan katılımcıların puanlarından yüksek, deneyim süresi 1-5 yıl olan kişilerin puanları deneyim süresi 11-15 ve 16-20 yıl olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanın kendini işten verim alamaması, yürüttüğü alanın içeriği ile ilgili kaygılarının bulunması, işteki amaçsızlığı ele alan İşin Anlamsızlığı boyutu ile Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi sahibi olma değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilgisi olmayan kişilerin puanları bilgisi olan kişilerin puanlarından yüksektir.

Çalışanın yürüttüğü işe ve çalıştığı kuruma bağlılığını ele alan İşe Bağlılık Eksikliği boyutu ve çalışanın işyerinde alınan kararlar ve değişikliklerde tam zamanında doğru kanallarla bilgilendirilmemesi ve işin belirsizliğini ele alan Öngörülebilirlik Eksikliği boyutlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, öğrenim durumu, psikososyal risk kavramı ile ilgili bilgi durumu ve İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir.

Çalışanın yaptığı işin yönetim tarafından takdir edilmesi, yürüttüğü alana saygı duyulması, her çalışanı anlayıp aynı mesafede olmayı ve adil yaklaşım tarzını ele alan Tanınırlık Eksikliği boyutu ile yaş, deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda; 22-25, 26-35 ve 36-45 yaş grubunda olan kişilerin puanları 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu, deneyim süresi 1-5 yıl olan kişilerin puanları deneyim süresi 11-15 yıl olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanın yürüttüğü alanda görev ve sorumluluklarını anlaması ve iş alanındaki beklentileri doğru yorumlamasını anlamasını ele alan Rol açıklığı Eksikliği boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda; 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanları 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur.

Çalışanın işinde alan dışı başka rollere ait işlerin yüklenmemesi, görev alanında çelişkili taleplerde bulunulmasını ele Rol Çatışması boyutu ile okulda İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İSG eğitimi alan öğretmenlerin ise eğitim almayan öğretmenlerden yüksek puan aldığı saptanmıştır.

Bu bağlamda İSG eğitimi alan öğretmenlerin iş alanlarındaki yüklendiği sorumluluklara dair farkındalıkları yüksektir.

Cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, öğrenim durumu, psikososyal risk kavramı ile ilgili bilgi durumu ve İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkenleri ile her çalışanın kendi alanında gelişmesine fırsat verilmesi, işteki çatışma ve anlaşmazlıkların çözümüne odaklı, her çalışanın işinden memnuniyetini ele alan Liderlik Kalitesi Eksikliği ve çalışanın mesai arkadaşlarından gereksinim duyduğu konularda destek alıp alamama boyutunu ele alan Akran Sosyal Destek Eksikliği boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir.

Yine, Çalışanın üst amirlerinden gereksinim duyduğu konularda destek alıp alamama boyutunu ele alan Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği boyutu, çalışma ortamında ilişkilerinin iş birliği içerisinde olup olmadığı, kurumunda çalışanın topluluktaki aidiyet hissini ele alan Topluluk Duygusu Eksikliği boyutu ve çalışanın iş akdinin sonlandırılması ve bu durumda yeniden iş bulması ile ilgili güvencesizliğini ele alan İş Güvencesizliği boyutları arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim, öğrenim, Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu ve İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkenleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir.

Çalışanın yaptığı işin içeriğinde ve çalışma koşullarında (ücret, mesai saatleri vb.) değişiklik durumlarını ele alan Çalışma Koşulları Güvencesizliği boyutu ile cinsiyet, yaş, İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda; 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 22-25 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu, İSG eğitimi alan öğretmenlerin ise eğitim almayan öğretmenlerden yüksek puan aldığı saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre erkeklerin puanları kadınların puanlarından yüksek bulunmuştur.

Çalışanın işindeki ve özel yaşam arasındaki çatışmaların ve denge faktörünün ele alındığı İş-Ev Çatışması boyutu ile cinsiyet, yaş, deneyim süresi durumu değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda; 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 22-25 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu, 16-20 yıl deneyime sahip olan kişilerin puanları, deneyimi 6-10 yıl olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre erkeklerin puanları kadınların puanlarından yüksek bulunmuştur.

Çalışanın hem çalışma arkadaşlarına hem de yönetime duyduğu güven duygusunu ele alan

Güven Eksikliği boyutu ile medeni durum, deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, bekar kişilerin puanları evli kişilerin puanlarından yüksek olduğu, 1-5 yıl deneyime sahip olan kişilerin puanları 6-10 ve 16-20 yıl deneyime sahip olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur.

Çalışanın işyerinde görevindeki eşit dağılım ve paylaşım, çatışmaların çözümü ve çalışan önerilerinin ele alınması, adil bir yaklaşımın olup olmadığı konularını ele alan Adalet ve Saygı Eksikliği boyutu ile cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, öğrenim durumu, Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu, İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir.

Çalışanın işin birçok boyutundaki memnuniyetini ele alan İş Doyumu Eksikliği boyutu ile cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi, öğrenim durumu, Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilgi durumu, İSG ile ilgili eğitim alma durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar elde edilmemiştir.

Çalışanın işinde yaşadığı fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu derecelendiren Tükenmişlik boyutu ile cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı farklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarda; erkeklerin puanları kadınların puanlarından yüksek olduğu, evli kişilerin puanları bekar kişilerin puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Ek olarak, 56 ve üstü yaş grubunda olan kişilerin puanları 26-35 yaş grubunda olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu, 6-20 yıl deneyime sahip olan kişilerin puanları, deneyimi 1-5 yıl olan kişilerin puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeği alt boyutları ile MİTÖ arasında ilişkinin incelenmesi analizleri sonucunda;

MİTÖ ile Çalışma Hızı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki gözlenmiştir.

MİTÖ ile Rol Çatışması, Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki bulunmuştur.

MİTÖ ile Liderlik Kalitesi Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği alt boyutları arasında anlamlı,

negatif yönlü ve yüksek düzeyli bir ilişki belirlenmiştir.

MİTÖ ile Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, İşe Etki Eksikliği, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşte Özgürlük Eksikliği İşin Anlamı, İşe Bağlılık Eksikliği, Öngörülebilirlik Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki saptanmıştır.

MİTÖ ile Tükenmişlik alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyli bir ilişki saptanmıştır.

Araştırma bulgularına dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin KOPSOR-TR ölçeği boyutları ile MİTÖ boyutları arasında ilişkinin incelenmesi analizleri sonucunda;

Çalışma Hızı, Çalışma Koşulları Güvencesizliği boyutları ile içsel ve dışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyli ilişkiler bulunmuştur.

Nicel Talepler, Duygusal Talepler, Rol Çatışması, İş-Ev Çatışması, Tükenmişlik boyutları ile içsel ve dışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler saptanmıştır.

Duygularını Gizleme ile içsel ve dışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük-orta düzeyli ilişkiler bulunmuştur.

İşe Etki Eksikliği, Gelişme Olanağı Eksikliği, İşte Özgürlük Derecesi, İşin Anlamı, Öngörülebilirlik Eksikliği, Rol Açıklığı Eksikliği, Liderlik Kalitesi Eksikliği, Akran Sosyal Destek Eksikliği, Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği, Topluluk Duygusu Eksikliği, Güven Eksikliği boyutları ile içsel ve dışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir.

İşe Bağlılık Eksikliği, Tanınırlık Eksikliği, Adalet ve Saygı Eksikliği, İş Doyumu Eksikliği ile içsel ve dışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve yüksek düzeyli ilişkiler saptanmıştır.

4.2. ÖNERİLER

İSG kapsamında değerlendirilen psikososyal riskler çalışan farkındalığı ve yaptıkları işin tatmini açısından büyük bir öneme sahiptir. İş yerleri belirli bir amaç doğrultusunda hareket ederek hangi risk etmeninin ön plana çıktığını tahlil etmesi ve çalışma koşullarını iyileştirmesi önemli bir husustur. Bununla birlikte çalışanın sağlığı ve refahı adına gerekli analizler ve düzenlemeler yaparak önlemler alması hem kurum verimliliği hem de çalışan verimliliğini artırmak için bir köprü görevi görecektir. Bugün birçok iş yerinde uygun olmayan iş planlaması, yönetsel kaynaklı sorunlar çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığını etkileyerek stres, tükenmişlik, işe devam edememe gibi psikososyal risk kaynaklı durumlara sebep olmaktadır. Psikolojik dengesi bozulan çalışanlarda zamanla fizyolojik sorunlarda oluşarak işteki verimlilikleri düşmektedir. Zamanının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren öğretmenler birçok psikososyal riskle karşı karşıya kalmakta ve bununla birlikte iş tatminleri olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu çalışmada elde edilen verilerle özel okulda görev yapan öğretmenlerin psikososyal risk faktörüne maruz kaldığı ve iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin psikososyal risk faktörünün kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu gözlemlenmiş olup, mesai saatleri süresince erkek öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken daha yüksek hızda çalışması işteki sorumluluklarının ve çatışmaların artmasına, daha fazla iş yüküne, mesai sonrası eve iş götürmeye sebep olmakla birlikte evdeki dengenin bozulmasına ve psikososyal açıdan iş yaşamında daha fazla yıpranma payı oluşturmaya neden olabilir. Bu nedenle işteki planlamanın profesyonel boyutta olması, yönetsel adımların sağlıklı atılması, iş yükü boyutunda eşit paylaşımlar yapılması verimli olacaktır. Yaş faktörü ele alındığında; yaşı daha büyük olan öğretmenlerin işin niceliği açısından zamanını etkili kullanamaması, duygularını gizleyerek kontrol altında tutması, duygusal yıpranmanın deneyim yılına paralel olarak artması, işteki ve çalışma koşullarındaki güvencesizlik boyutunda daha riskli grupta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaptıkları işte yönetimin takdirini alması, ücret ve terfi boyutunun ele alınması, özlük haklarının iyileştirilmesi öğretmenler üzerindeki olumsuz baskıların azalmasında yararlı olacaktır.

Deneyim yılı açısından göreve yeni başlayan öğretmenlerde psikososyal risk faktörü daha fazla görüldüğü gözlemlenmiştir. Çalıştığı alanda etki ve karar gücünün olmaması, mola ve tatil zamanlarını belirlenmesinde etkin rol oynayamaması, adil yaklaşımın eksikliği ve

kuruma güven duyamaması bununla birlikte ev ve iş yaşamında dengesizliklerin oluşması ve iş yaşamının henüz başında tükenmişlik hissetmesi öğretmenler için ciddi riskler içerebilir. Bu bağlamda iş yaşamının daha başında olan öğretmenlerin deneyim yılına bakılmaksızın olumlu katkılarının desteklenmesi ve daha adil bir yaklaşımla kurum kültürünün daha sistemli şekilde ilerlemesi adına faydalı olacaktır. Ek olarak düzenli olarak İSG eğitimleri verilmesi, öğretmenler psikososyal risk faktörleri açısından bilinçlendirilmesi ve belirli aralıklarla psikososyal risk değerlendirilmesi yapılması önemli bir etken olacaktır.

Psikososyal riskleri artan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Öğretmenlerde görülen psikososyal riskleri değerlendirirken doğru ve güvenilir bilgiye ulaşmak adına iş tatminini etkileyen faktörleri de göz önünde bulundurmak, kurumda çalışan veriminin artması adına faydalı olacaktır. Kuvvetli ve zayıf yönlerin tespit edilmesi, fırsatların ve tehditlerin belirlenmesi, ücret faktörü ve mesai saatlerinin göz önünde bulundurulması, iletişim sorunlarının çözülmesi, öğretmenlere yetenekleri konusunda olanak verilmesi ve meslekte ilerleme kaydetmeleri adına eğitime teşvik edilmesi sağlanmalıdır. Öğretmenlerin psikososyal iyiliğini desteklemek için, kurumlar sürekliliği sağlayan psikososyal destek programları ve eğitim politikalarıyla yönetim sistemi kurmalıdır. Bu sistem, öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre şekillenen çeşitli destek mekanizmaları, adil değerlendirme ve açık iletişim sunmalı, düzenli değerlendirme ve geri bildirimle sürekli geliştirilmelidir. Bu, daha sağlıklı ve motive bir öğretmen kadrosu ve dolayısıyla öğrenci başarısı için daha sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratacaktır.

Bu araştırmaya özgünlük katan önemli özellik psikososyal riskler ve iş tatmini arasındaki ilişkinin farklı bir yöntem kullanılarak yapılmasıdır. Gelecek çalışmalar için kullanılacak örneklem genişletilerek Türkiye'deki tüm özel okulları kapsayacak şekilde yapılabilir. Öğretmenlerin iş tatminlerinin değerlendirilmesi için nitel araştırma tekniği kullanılabilir. Psikososyal risklerin boyutlarını daha net çizgilerle değerlendirmek adına ayrı kademeler yerine aynı kademelerde çalışılabilir.

EKLER

Tablo 1: Etik Kurul Belgeleri (AÇÜ ve MEB)

Evrak Tarih ve Sayısı: 20.11.2023-113406



T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu



Sayı :E-18457941-050.99-113166
Konu :Kurul Kararı (Elanur ADAR YAZAR ve
Nurdan KIMIRTI)

10.11.2023

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 25.10.2023 tarihli ve E-110905 sayılı yazınız.

Sağlık Bilimleri Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Elanur ADAR YAZAR'ın tez danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Nurdan KIMIRTI'ya ait "*Öğretmenlerin Psikososyal Risklere Maruz Kalma Düzeyleri ile Okuldaki İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İncelenmesi: Özel Okullar Örneği*" başlıklı çalışma Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 6 Kasım 2023 tarihinde yapmış olduğu toplantısında incelenmiş olup, çalışma bilim ve araştırma etiği açısından oybirliği ile uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Atakan ÖZTÜRK
Kurul Başkanı

T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-36648235-605.01-91230013
Konu : Araştırma İzni (Nurdan KIMIRTI)
(Sevgül GÜNEŞ - Sümeyra TALAN)

05/12/2023
Ek-4

10743

VALİLİK MAKAMINA

10743

10743

- İlgi: a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 28.11.2023 tarihli ve E.230037887 sayılı yazısı.
b) Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörlüğünün 24.11.2023 tarihli ve E.114477 sayılı yazısı.

İlgi (a)'da kayıtlı yazı doğrultusunda; Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü öğretim üyesi Prof.Dr. Raci TAŞCIOĞLU'nun danışmanlığında; Toplumsal Duyarlılık Projesi kapsamında 4. sınıf öğrencileri Sevgül GÜNEŞ ve Sümeyra TALAN tarafından Müdürlüğümüze bağlı Erzurum Anadolu Lisesi 11. ve 12. Sınıf öğrencilerine yönelik yapılması planlanan; "Sigara İçme, Hayatını Söndürme" adlı uygulama çalışması ile;

İlgi (b)'de kayıtlı yazı doğrultusunda; Artvin Çoruh Lisansüstü İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı Nurdan KIMIRTI tarafından Doç.Dr. Elanur ADAR YAZAR'ın danışmanlığında Aralık 2023-Mart 2024 tarihleri arasında Yakutiye, Aziziye ve Palandöken ilçesinde bulunan özel ilkokul, özel ortaokul ve özel liselerde yapılması planlanan; "Öğretmenlerin Psikososyal Risklere Maruz kalma Düzeyleri ile Okuldaki İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İncelenmesi: Özel Okullar Örneği" adlı uygulama çalışması için izin talebinde bulunulmuştur.

İlgi yazılar ve ekleri, Bakanlığımızın 21.01.2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı genelgesi çerçevesinde komisyonumuzca incelenmiş olup; "Araştırmaların, Eğitim Öğretim Faaliyetlerini Aksatmayacak Şekilde, gönüllülük esasıyla ve varsa veli onay belgesinin onaylatılması" ve komisyon kararlarında belirtilen veri toplama araçlarının kullanılarak araştırma uygulama çalışmalarının yapılması, yapılan çalışmalarının sonuçlarının birer örneğinin Müdürlüğümüz, Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğü (AR-GE Birimi)'ne gönderilmesi ve çalışmaların bir eğitim öğretim yılını kapsayacak şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Yakup YILDIZ
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
Ahmet ÖZDEMİR
Vali a.
Vali Yardımcısı

Tablo 2: Demografik Bilgi Formu

1	Cinsiyetiniz nedir?	① Kadın	② Erkek
2	Kaç yaşındasınız?	① 18-25 ④ 46-55	② 26-35 ⑤ 56 ve + ③ 36-45
3	Medeni durumunuz hangisidir?	① Bekâr	② Evli
4	Eğitim seviyeniz nedir?	① Lisans	② Yüksek Lisans ③ Doktora
5	Öğretmenlik deneyimi yılınız?	① 1-5 ④ 15-20	② 5-10 ⑤ 20 ve üzeri ③ 10-15
6	Çalıştığınız okuldaki deneyim yılınız?	① 1-3 ④ 10-12	② 4-6 ⑤ 12 ve üzeri ③ 7-9
7	Psikososyal Risk kavramı ile ilgili bilginiz var mı?	① Evet	② Hayır
8	Okulunuzda İSG ile ilgili eğitim aldınız mı?	① Evet	② Hayır



Tablo 3: KOPSOR Ölçeği

KOPSOR Ölçeği'nin Boyutları ve Soruları						
Boyut	Çalışma Hızı	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/Neredeyse hiç
Soru	1.Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
	2.Gün boyunca yüksek bir hızda mı çalışıyorsunuz?	1	2	3	4	5
	3.Yüksek bir hızda çalışmaya devam etmeniz <u>gerekli</u> mu?	1	2	3	4	5
	Nicel Talepler					
	1.İş yükünüz eşit dağıtılmadığı için birikir mi?	1	2	3	4	5
	2.İşlerinizin gerisinde kalıyor musunuz?	1	2	3	4	5
	3.Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	1	2	3	4	5
Boyut	Bilişsel Talepler					
Soru	1.Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı?	1	2	3	4	5
	2.İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?	1	2	3	4	5
	3.İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?	1	2	3	4	5
	4.İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?	1	2	3	4	5
Boyut	Duygusal Talepler					
Soru	1.İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?	1	2	3	4	5
	2.İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	1	2	3	4	5
	3.İşinizin bir parçası başkalarının kişisel sorunları ile <u>uğraşmanızı</u> gerektirir mi?	1	2	3	4	5
Boyut	Duygularını Gizleme					
Soru	1.İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?	1	2	3	4	5
	2.İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?	1	2	3	4	5
	3.Size davranışları nasıl olursa olsun herkese karşı açık ve nazik olmak olmanız beklenir mi?	1	2	3	4	5
Boyut	İşe Etki					
Soru	1.İşinize ilişkin alınan kararlarda büyük oranda etki gücünüz var mı?	1	2	3	4	5
	2.Çalışma arkadaşını seçme konusunda söz hakkınız var mı?	1	2	3	4	5
	3.Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz olur mu?	1	2	3	4	5
	4.İşinizde NE yapacağınıza siz karar verebiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
	5.İşinizi NASIL yapacağınız konusunda sizin bir <u>etkiniz</u> oluyor mu?	1	2	3	4	5
Boyut	Gelişme Olanağı					

Soru	1.İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.İşiniz size becerilerinizi geliştirme fırsatı veriyor mu?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	☐	☐	☐	☐	☐
	4.İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	İşte Özgürlük Derecesi					
Soru	1.İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.Arkadaşınızla kısa bir sohbet için işinize ara verebiliyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
	4.Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan işyerinden ayrılabiliyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	İşin Anlamı	Çok fazla ölçüde	Başvık ölçüde	Orta ölçüde	Küçük ölçüde	Çok az ölçüde
Soru	1.İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.Yaptığımız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	İşe Bağlılık					
Soru	1. Başkalarına işyerinizi anlatmaktan hoşlanır mısınız?	☐	☐	☐	☐	☐
	2. İşyerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
	3. Bu işyerinin bir üyesi olmaktan gurur duyuyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	Öngörülebilirlik					
Soru	1.İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	Tanımlılık Eksikliği					
Soru	1.Yaptığımız iş yönetim tarafından fark ediliyor ve takdir ediliyor mu?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.Yönetim size saygı duyuyor mu?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.İşyerinde size adil davranılıyor mu?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	Rol Açıklığı					
Soru	1.İşinizin amaçları net olarak belirli midir?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuzda olduğunu biliyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	Rol Çatışması					
Soru	1.İşinizde sizden birbiri ile çelişkili taleplerde bulunuluyor mu?	☐	☐	☐	☐	☐

	2.Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	Liderlik Kalitesi Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde...					
Soru	1.Her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
	2.Çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir.	☐	☐	☐	☐	☐
	3.Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde iş planlaması konusunda iyidir?	☐	☐	☐	☐	☐
	4.Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde çatışmaları çözme konusunda iyidir?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	Sosyal Destek A	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Açıkça Neredeyse hiç
Soru	1.İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkta konuşur?	☐	☐	☐	☐	☐
	Sosyal Destek U					
	1.Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	Topluluk Duygusu					
Soru	1.İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.İşyerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir iş birliği var mı?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.İşyerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?	☐	☐	☐	☐	☐
Boyut	İş Güvencesizliği Aşağıdakilerden kaygı duyar mısınız?	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok Az ölçüde
Soru	1.İşsiz kalmaktan?	☐	☐	☐	☐	☐
	2.Yeni bir teknolojinin kullanımı ile işsiz kalmaktan?	☐	☐	☐	☐	☐
	3.İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?	☐	☐	☐	☐	☐
	Çalışma Koşulları Güvencesizliği					
	4.İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	☐	☐	☐	☐	☐
	5.Çalışma zamanlarınızın (vardiya, işe geliş-gidiş, çalışma günleri vb) isteğiniz dışında değiştirilmesinden?	☐	☐	☐	☐	☐
	6.Maaşınızın azalacağından?	☐	☐	☐	☐	☐

Boyut	İş-ev çatışması	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/Neredeyse hiç
Soru	1.Aynı zamanda hem evde hem de işte bulunmanız gereken zamanlar oluyor mu?	1	2	3	4	5
	2.İşiniz enerjinizin çoğunu tükettiği için özel yaşamınızı olumsuz etkilediğini hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
	3.İşiniz zamanınızın çoğunu aldığı için özel yaşamınızı olumsuz etkilediğini hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
	4.İşinizin gerektirdikleri özel ve aile yaşamınızı aksatıyor mu?	1	2	3	4	5
	5.İşle ilgili görevler nedeniyle, aile ve özel yaşam aktiviteleri için yaptığınız planları değiştirmek zorunda kalıyor musunuz?	1	2	3	4	5
Boyut	Güven eksikliği	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok Az ölçüde
Soru	1.İşyerinde çalışanlar genel olarak birbirlerine güvenir mi?	1	2	3	4	5
	2.Yönetim işlerini iyi yaptıkları konusunda çalışanlarına güven duyar mı?	1	2	3	4	5
	3.Çalışanlar yönetim tarafından verilen bilgilere <u>güveniyor</u> mu?	1	2	3	4	5
	4.Çalışanlar görüş ve duygularını ifade edebiliyor mu?	1	2	3	4	5
	Adalet ve saygı eksikliği					
	1.Çatışmalar adil bir şekilde çözülüyor mu?	1	2	3	4	5
	2.İş yükü eşit bir şekilde dağılır mı?	1	2	3	4	5
	3. Çalışanlar işlerini iyi yaptıklarında takdir ediliyor mu?	1	2	3	4	5
	4.Çalışanların tüm önerileri yönetim tarafından ciddi bir <u>şekilde</u> değerlendirir mi?	1	2	3	4	5
Boyut	İş Doyumu İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?	Çok memnun	Memnun	Memnun değil	Hiç memnun değil	
Soru	1.İleriye yönelik beklentilerinizden	1	2	3	4	*
	2.Fiziksel çalışma koşulları	1	2	3	4	*
	3.Yeteneklerinizin kullanılma şekli	1	2	3	4	*
	4.Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	1	2	3	4	*
	5.Maaşınızdan	1	2	3	4	*

Boyut	Tükenmişlik Aşağıdaki soruları son 4 hafta boyunca durumunuzun nasıl olduğuna göre yanıtlayınız.	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/Neredeyse hiç
Soru	1.Kendinizi ne sıklıkta yıpranmış hissettiniz?	①	②	③	④	⑤
	2.Kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak tükenmiş hissettiniz?	①	②	③	④	⑤
	3.Kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak tükenmiş hissettiniz?	①	②	③	④	⑤
	4.Kendinizi ne sıklıkta yorgun hissettiniz?	①	②	③	④	⑤



Tablo 4: Minnesota İş Tatmin Ölçeği

MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ



		Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
	ŞİMDİKİ İŞİMDEN					
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	①	②	③	④	⑤
2.	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	①	②	③	④	⑤
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	①	②	③	④	⑤
4.	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
5.	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	①	②	③	④	⑤
6.	Amirimin karar verme yeteneği bakımından	①	②	③	④	⑤
7.	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	①	②	③	④	⑤
8.	Bana sabit bir iş sağlaması yönünden	①	②	③	④	⑤
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	①	②	③	④	⑤
10.	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması yönünden	①	②	③	④	⑤
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	①	②	③	④	⑤
12.	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	①	②	③	④	⑤
13.	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	①	②	③	④	⑤
14.	İş içinde terfi olanağının olması açısından	①	②	③	④	⑤
15.	Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
16.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	①	②	③	④	⑤
17.	Çalışma şartları bakımından	①	②	③	④	⑤
18.	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	①	②	③	④	⑤
19.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	①	②	③	④	⑤
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	①	②	③	④	⑤

KAYNAKLAR

- Abdullah Madi Min, Uli Jegak & Parasuraman Balakrishnan, “Job satisfaction among secondary school teachers”, *Jurnal Kemanusiaan*, 2009, s.13.
- Adıgüzel Zafer, Ünsal Yasin, Karadağ Mustafa, "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Dış Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi" *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012, no.18, s.133-155.
- Akbulut, Banu, *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2015.
- Akkamış Osman, *İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Aksüt Güler, Eren Tamer, Tüfekçi Mehmet, "Ergonomik Risk Faktörlerinin Sınıflandırılması: Bir Literatür Taraması" *Ergonomi*, 2012, 3(3), s. 169-192.
- Akyalçın Levent, "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Getirdiği Maliyetler, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" *Anadolu Üniversitesi Yayın*, Eskişehir, 2016.
- Allı O Benjamin, *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipler*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2009.
- Atabay Ecem, *Tükenmişlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Anaokulu Öğretmenleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2020.
- Aydın Deniz, *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Baycan Aslı, *Analysis Of Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 1985.
- Baydemir Tuncay, "Kimyasallar Her Yerde/Geleceğin Kimyası Nasıl Tasarlanmalı?" *Tübitak Bilim ve Teknik Dergisi*, 2020. s.14-29. (https://bilimteknik.tubitak.gov.tr/system/files/makale/12_kimyasallar.pdf adresinden erişildi.

Bektaş Sadık, *İşyeri Hekimleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının Psikososyal Riskleri: Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ile Karma Yöntem Araştırması*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul, 2021.

Boini Stephanie, Kolopp Martin, Grzebyk Michel, Hédelin Guy, Chouanière Dominique, "Is The Effect of Work-Related Psychosocial Exposure on Depressive and Anxiety Disorders Short Term, Lagged or Cumulative?" *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2020, 93(1), s. 87–104. Doi:10.1007/S00420-019-01466-9 adresinden erişildi.

Budak Davut, "Kayak Eğitimcilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" *The Online Journal of Recreation and Sports*, 2023, 12(4), s. 811-817.

Cankurtaran Ahmet, *Acil Servis Çalışanlarının Psikososyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2015.

Celep C, Ortaöğretimdeki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri, 2000’li Yıllarda Lise Eğitimine Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu, İstanbul, 2003, s. 239-252, İstanbul Kültür Üniversitesi.

Crossman Alf, Harris Penelope, “Job Satisfaction Of Secondary School Teachers” *Educational Management Administration Leadership*, 2006. 34(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/1741143206059538> adresinden erişildi.

Cohen Jacob, "Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences" *Hillsdale, New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates*, 1988.

Costa Giovanni, "Changes İn Work Organization And Management Of Psychosocial Risk Factors" *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2008, 30(3), s.106-9.

Coşkun Gökhan, Demiröz Sevda, “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen ve İdarecilerin İş Tatmini Düzeyleri” *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2017, 4(8), s.1-11.

Çabuk Ahmet, Tepe Serap, Mertoğlu Bülent, “Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarını Etkileyen Psikososyal Risklerin Belirlenmesi” *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2023, 12(3), s. 1619-1658. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1251420> adresinden erişildi.

Çabuk Ahmet, *Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarını Etkileyen Psikososyal Risklerin Belirlenmesi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2024.

Çelik Bilal, *Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.

Çiftçi Hale Deren, (2015). “Özel Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, Antalya 2015, 5(1), s. 221-241.

Çivilidağ Aydın, Sargın Nurten, “Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği” *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, Antalya 2011, 2(3), s.11-22.

Çivilidağ Aydın, *Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2003.

Çıracı Latif, Güner Ali Rıza, “İş sağlığında psikososyal faktör olarak mobbingin ofis çalışanları üzerinde etkisinin incelenmesi” *Karaelmas Journal of Occupational Health and Safety*, İstanbul, 2022, 6(1), s.43-52. <https://doi.org/10.33720/kisgd.1083007> adresinden erişildi.

Demiral Gökçe Arkan, Şahan Ceyda, Özgür Esra Aydın, Vatansever Mustafa, Demiral Yücel, “Bir Tekstil Fabrikasında Psikososyal Riskler ve Mental Sağlık Durumu” *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, Eskişehir 2023, 8(1), s.54-70. <https://doi.org/10.35232/estudamhsd.1115224> adresinden erişildi.

Demirel Hüsne, Erdamar Gürcü Koç, “Examining The Relationship Between Job Satisfaction And Family Ties of Turkish Primary School Teachers” *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2009, 1(1), s. 2211-2217.

Demirtaş Zülfü, Alanoğlu Müslim, “Öğretmenlerin Karara Katılımı Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Diyarbakır 2015, 16(2), s.83-100.

Doğan Atalan Bircan, *Öğretim Elemanlarının Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ 2017.

Doğan Üzeyme, “Verimlilik Analizleri ve Verimlilik-Ergomi İlişkileri”*İzmir Ticaret Borsası Yayınları*. İzmir 1987.

Douelfiqar Ikram, El Madhi Youssef, Soulaymani Abdelmajit, El Wahbi Bouazza, El Faylali Hanan, “Evaluation of Psychosocial Risks Among High School Teachers in Morocco” *Int. J. Eng. Pedagog*, Morocco 2023, 13(3), s. 54-67.

Díaz-Pincheira Francisco Javier, Carrasco-Garcés Moises, (2018). “Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work” *Contaduría Adm. Chile* 2018. 63(4), s. 1–14. doi:10.22201/fca.24488410e.2018.1142 adresinden erişildi.

Dicke Theresa, Marsh Herbert W, Riley Philip, Parker Philip D, Guo Jiesi, Horwood Marcus, “Validating the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) using set-ESEM: Identifying psychosocial risk factors in a sample of school principals ” *Frontiers In Psychology*, 2018, 9, 584. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00584> adresinden erişildi.

Ekşi Emine Leyla, *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki İngilizce Okutmanların İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013.

Elçin Gülbahar, *Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2020.

Epik Tekin Meryem, Öztürk Mustafa, “Sağlık Hizmetlerinde Psikososyal Riskler” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Isparta 2020, 25(4), s. 451-467.

Erdem Ömer Faruk, *İstanbul’da Bir Özel Hastanedeki Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Hastanenin İş Sağlığı ve Güvenliği Performansı ile Karşılaştırılması*. T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2022.

Erginbaş Emel, *Avrupa Birliği’ nin Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul 2010.

Faul Franz, Erdfelder Edgar, Buchner Axel, Lang Albert-Georg, “Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses” *Behavior Research Methods*, 2009, 41, s. 1149-1160.

Fernandes Cleudia, Pereira Anabela, “Exposure To Psychosocial Risk Factors In The Context Of Work: A Systematic Review” *Revista De Saúde Publica*, 2016, 50, s.24. <https://doi.org/10.1590/S1518 8787.2016050006129> adresinden erişildi.

Gil-Monte Pedro R, “Cuestionario Para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo [Spanish Burnout Inventory (SBI)]” *Spain: Tea Ediciones*, Madrid 2011.

Gültekin Tuğçe, *Özel hastanelerde sağlık çalışanlarının psikososyal risklerinin değerlendirilmesi ve risklerle ilişkili faktörlerin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Mersin 2022.

Günbayı İlhan, Tokel Asiye, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi” *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Ordu 2012, 3(5), s. 77-95.

Janesville, “Personal Protective Equipment Management Guide, Lab Safety Supply Industrial Organic Solvents, Australian Government Publishing Service” 1994. <http://www.nohsc.gov.au/PDF/Standards/IndustrialOrganicSolvents.Pdf>. adresinden erişildi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, (2012). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm> adresinden erişildi.

İş Sağlığı ve Güvenliği İLO Standartları. (2018) ÇASGEM. <https://Www.Casgem.Gov.Tr/Uploads/Pages/Yayinlar/582/Dosya-08102021041952-JsZy8.pdf> adresinden erişildi.

Karadirek Gökhan, “Öğretmenlerde iş stresi ve mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki etkisi” *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, Giresun 2021. 10(1), s.101-122.

Karasar Niyazi, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (20. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım. Ankara 2009.

Koçoğlu Cenk Murat, “Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi” *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Ordu 2015, 5(13), s. 16-35.

Korkut Ahmet Esat, *Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara 2014.

Köroğlu Özlem, “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012, 13(2), s. 275-289.

Köroğlu Bahire İrem, *Odyologların Çalışma Hayatında Maruz Kaldığı Psikososyal Risklerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya 2023.

Kunca Feyza, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekilinin Sorumluluğu*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2023.

Kılıç Ömer Süha, *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)* Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya 2011.

Leckie G. J, Brett J, “Job Satisfaction Of University Librarians: A National Survey” *College & Research Libraries* 1997, 58(1), 31-47. <http://dx.doi.org/10.5860/crl.58.1.31> adresinden erişildi.

Lei Hao, Guo Cheng, Liu Yanling, “Primary And Secondary School Mental Health Teachers In Professional Identity Of Intervention Programs” China 2012. DOI: 10.4236/health.2012.412191 adresinden erişildi.

Magnano Paola, Santisi Giuseppe, Platania Silvia, Zammitti Andrea, Tous-Pallarés Jordi, “The Italian version of the work psychosocial climate scale (Escala clima psicosocial en el trabajo)” *Work* 2020, 66, s. 789–798. doi: 10.3233/WOR-203225 adresinden erişildi.

Nübling M, Vomstein M, Haug A, Nübling T, & Adiwidjaja A, “European-Wide Survey On Teachers Work Related Stress-Assessment, Comparison And Evaluation Of The Impact Of Psychosocial Hazards On Teachers At Their Workplace” *Brussels: European Trade Union Committee for Education*. 2011.

Okeke Chinedu, Ede Mose, Maba Aprezo Pardodi, “Prevalence, Socio-demographic Factors and Psychosocial Work Hazards of Primary School Teachers: A School-based Cross-sectional Study” *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 2022, 7(3).

Ölmezoğlu İri, Necla İrem, *Çalışma Yaşamında Psikososyal Risk Faktörleri: Kapalı Ve Açık Ceza İnfaz Kurumlarında İş Sağlığı Ve Güvenliği Bağlamında Psikososyal Risk Maruziyetinin Karşılaştırmalı Analizi*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2020.

Özkan Ahmet, *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)* Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir 2017.

Öztürk Meral, Şahbudak Ercan, “Akademisyenlikte İş Doyumu” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sivas 2015, 8(40), s. 494-501.

Polatkan Nahide Nur, *Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Emek Davranışı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın 2016.

Saeed Komal, Farooqi Yasir Aftab, “Examining The Relationship Between Work Life Balance, Job Stress And Job Satisfaction Among University Teachers (A case of University of Gujrat)” *International Journal of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 2014, 5(6), 9-15.

Sayintürk Hakan, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları*. Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara 2014.

Semercioğlu Serkan, Tengilimoğlu Dilaver, Semercioğlu Melike Güzin, “Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumu ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan çalışması” *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Ankara 2012, 1(4), s. 225-238.

Seiler Bartosz, Bortnowska Hanna, Seiler Agnieszka, “Teacher Job Burnout And Psychosocial Working Conditions İn School” *Scientific Papers Of Silesian University of Technology Organization And Management Series*, 2023, 176, 555-575.

Stengård Johanna, Mellner Christin Toivanen Susanne, Nyberg Anna, “Gender Differences in The Work and Home Spheres for Teachers, and Longitudinal Associations with Depressive Symptoms in a Swedish Cohort” *Sex Roles*, 2022, 86(4), s.159–178. Doi:10.1007/S11199-021 01261-2 adresinden erişildi.

- Souto Isabel, Pereira Anabela, Brito Elisabeth, Sancho Luis, Jardim Jacinto, (2018). “Psychosocial Risk Factors And Distress İn Higher Education Teachers” *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 2018, 48. DOI:10.15405/ichhpsy2018(2421-793x) adresinden erişildi.
- Söyler Arda, *Akademik Personelde Görülen Psikososyal Risk Etmenleri ve İş Sağlığı Güvenliği Eğitiminin Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mersin 2019.
- Şen Bülent, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (Uşak İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin 2011.
- Şengür Dönüş, (2021). “Öğretmenlerde Etkili Psikososyal Risk Düzeylerinin Belirlenmesi için Parçacık Sürü Optimizasyonu Tabanlı Öznitelik Seçme” *Türkiye Eğitim Dergisi*, 2021, 6(2), s. 488-496.
- Şahan Ceyda, *Kopenhag Psikososyal Risk Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir 2016.
- Şahan Ceyda, Baydur Hakan, Demiral Yücel, “A novel version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire-3: Turkish validation study” *Archives of Environmental & Occupational Health*, 2019, 74(6), s. 297-309.
- Şahan Ceyda, Demiral Yücel, *Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirmesi Rehberi* 2020.
- Şahan Ceyda, *İşle ilgili Psikososyal risklerin önlenmesinde Çalışan Katılımının Etkinliğinin Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir 2023.
- Tacca Huamán Dniel Ruben, Tacca Huamán Ana Luisa, “Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors” *Journal of Educational Psychology-Propositos y Representaciones*, 2019, 7(3), 339-354.
- Skaalvik Einar M, Skaalvik Sidsel, “Does School Context Matter? Relations With Teacher Burnout and Job Satisfaction” *Teaching and Teacher Education*, 2009, 25(3), 518-524.
- Spreitzer Gretchen, “Taking Stock: A Review Of More Than Twenty Years Of Research On Empowerment At Work” *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches*, 2008, 54–72. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n4>
- Solmaz Mehtap, Solmaz Tuğba, “Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği” *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2017,6(3), s.147-156.

Şener Seçil, Fandaklı Seda, Yağımlı Mustafa, Aslan Tarık, “Eğitim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği” *The Journal of International Scientific Researches*. 2023, 8 (1) 83-94. <https://doi.org/10.23834/isrjournal.1202692> adresinden erişildi.

Şimsek M. Şerif, Akgemci Tahir, Çelik Adnan, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*, Ankara 2023, Nobel Yayıncılık, s. 150.

Tüzel Hacer, *Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psikososyal Risk Faktörleri ve Meslek Hastalıkları*. Yüksek Lisans Tezi. Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mersin 2019.

Uras Meral, Kunt Muammer, “Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006, 19 (1), s.71-83.

Van Droogenbroeck Filip, Spruyt Bram, “Do Teachers Have Worse Mental Health? Review Of The Existing Comparative Research and Results from The Belgian Health Interview Survey” *Teaching and Teacher Education*, 2015, 51, s.88-100. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.006> adresinden erişildi.

Yavuzkurt Tuba, *Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu İle İlişkisi (Aydın İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 2017.

Yiğit Abdulvahap, *İş sağlığı ve güvenliği*, (5. Basım). Bursa 2018, Dora Yayıncılık.

Weiss David J, England George W, Lofquist, Lloyd H, “Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation” *Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Centre* 1967.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler		
Soyadı, Adı	: Nurdan KIMIRTI	
Yabancı Dili	: İngilizce	
Eğitim		
<u>Derece</u>	<u>Eğitim Birimi</u>	<u>Mezuniyet Tarihi</u>
Lisans	Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Bölümü	2011
Pedagojik Formasyon	Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	2011
Yayınlar		
Kımrıtı, N., Işık Demirarslan, E. (2023). İlkokul öğrencilerinin güvenlik kültürü bilgi düzeylerinin belirlenmesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi (27.04.2023) (Özet Bildiri)		
Projelerde Yaptığı Görevler		
Anasınıfı Öğrencilerine Yönelik İlk Yardım Eğitimi İçin Bir Öğretim Tasarımının Geliştirilmesi ve Etkinliğinin İncelenmesi, Yükseköğretim Kurumları tarafından destekli katılımlı bilimsel araştırma projesi, Yürütücü: Bayramoğlu, A., Araştırmacı: İleritürk, D., Kımrıtı, N., Özden, Y. E., Türkeç, E., 28/03/2022-02/11/2023 (Ulusal)		