

T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

CORONAVİRUS (COVID-19) PANDEMİ SÜRECİNDE
FARKLI BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN ALGILANAN
STRES, İŞ DOYUMU İLE PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
Ahmet ŞAHİN

Danışman
Doç. Dr. Serdar SUCAN

Yüksek Lisans Tezi

Ocak 2023
KAYSERİ

T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

CORONAVİRÜS (COVID-19) PANDEMİ SÜRECİNDE
FARKLI BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN ALGILANAN
STRES, İŞ DOYUMU İLE PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Ahmet ŞAHİN

Danışman

Doç. Dr. Serdar SUCAN

Ocak 2023

KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda akademik ve etik kuralların gerektirdiği gibi tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu ve kaynaklar listesinde gösterdiğimi belirtirim.

Adı-Soyadı : Ahmet ŞAHİN

İmza :

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Coronavirus (Covid-19) Pandemi Sürecinde Farklı Branş Öğretmenlerinin Algılanan Stres, İş Doyumu İle Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi” adlı **Yüksek Lisans Tezi** Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Ahmet ŞAHİN

Danışman

Doç. Dr. Serdar SUCAN

Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Erdoğan UNUR

Doç. Dr. Serdar SUCAN danışmanlığında **Ahmet ŞAHİN** tarafından hazırlanan “**Coronavirus (COVID-19) Pandemi Sürecinde Farklı Branş Öğretmenlerinin Algılanan Stres, İş Doyumu İle Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” adlı çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

...../...../.....

JÜRİ

İmza

Danışman: Doç. Dr. Serdar SUCAN

Üye: Doç. Dr. Mustafa KARAKUŞ

Üye: Doç. Dr. Osman PEPE

ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

.../.../...

Prof. Dr. Bilal AKYÜZ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Lisans ve Lisansüstü eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Serdar SUCAN'a,

Uzun yıllardır arkadaşım olan, bu süreçte beni hep destekleyen, ilerde güzel çalışmalar yapacağımıza inandığım doktora öğrencisi Yusuf KURT'a,

Araştırmaya katılım sağlayan, beni bu süreçte yalnız bırakmayan bütün meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışmalarım süresince bana neşe kaynağı olan kızlarım Beril ve Beren'e, en büyük destekçim olan eşim Derya Deniz ŞAHİN'e tüm kalbimle teşekkürlerimi sunarım.

Ahmet ŞAHİN

Kayseri, Ocak 2023

CORONAVİRÜS (COVID-19) PANDEMİ SÜRECİNDE FARKLI BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN ALGILANAN STRES, İŞ DOYUMU İLE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ahmet ŞAHİN

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi, Ocak 2023
Danışman: Doç. Dr. Serdar SUCAN**

ÖZET

Bu çalışmada coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde farklı branş öğretmenlerinin algılanan stres, iş doyumu ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Kayseri İlinde görev yapan 176 erkek ve 143 kadın katılımcı olmak üzere toplam da 319 öğretmen katılmıştır. Anket uygulamasında Google forms kullanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgileri toplamak için Kişisel Veri Formu, Algılanan Stres Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, araştırma deseni ise betimsel ve ilişkisel tarama tercih edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle verilerin normallik dağılımı incelenmiş (çarpıklık-basıklık değerleri), daha sonrasında verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Bu bağlamda betimsel istatistiksel yöntemler bağımsız gruplar için independent-T testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) ile Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılığın hangilerinde olduğunu ortaya koymak için çoklu karşılaştırma (post-hoc) testinden faydalanılmıştır. Bu doğrultuda, Tukey HSD Testi kullanılmıştır. Yapılan istatistik çalışmalar sonucu öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde algılanan stresin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslek yılı, çocuk sayısı, branş değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde iş doyumu ilişkin istatistiksel çalışmanın sonucu; eğitim durumları değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde psikolojik dayanıklılık istatistiksel çalışması sonucu ise; cinsiyet, yaş, görev yaptığı okul türü, çocuk sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde öğretmenlerin algıladıkları stres ile iş doyumu arasındaki ilişkiler incelendiğinde, algılanan stres ile iş doyumu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre öneriler de bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: algılanan stres; covid-19; iş doyumu, pandemi; psikolojik dayanıklılık

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED
STRESS, JOB SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE
LEVELS OF DIFFERENT BRANCH TEACHERS DURING THE
CORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMIC PROCESS**

Ahmet SAHIN

Department of Physical Education and Sports Sciences

Master Thesis, January 2023

Advisor: Assoc. Dr. Serdar SUCAN

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the relationship between perceived stress, job satisfaction and psychological resilience levels of different branch teachers during the coronavirus (COVID-19) pandemic process. A total of 319 teachers, 176 male and 143 female, working in Kayseri province participated in the study. Google forms were used in the survey application. Personal Data Form, Perceived Stress Scale, Minnesota Job Satisfaction Scale and Adult Resilience Scale were used to collect personal information as data collection tools in the study. Quantitative research method was used as the method in the research, and the research design was descriptive and relational scanning. In the analysis of the data, first of all, the normality distribution of the data was examined (skewness-kurtosis values), then it was understood that the data showed a normal distribution. In this context, descriptive statistical methods, independent-T test and one-way analysis of variance (Anova) and Pearson correlation analysis were used for independent groups. Multiple comparison (post-hoc) test was used to reveal the differences between the groups. In this direction, Tukey HSD Test was used. As a result of statistical studies, teachers' perceived stress during the Coronavirus (COVID-19) pandemic process; It was concluded that there was a significant difference according to gender, marital status, age, education level, professional year, number of children and branch variables. The result of the statistical study of teachers' job satisfaction during the Coronavirus (COVID-19) pandemic; It was concluded that there was a significant difference according to the variable of educational status. The result of the teachers' psychological resilience statistical study during the Coronavirus (COVID-19) pandemic process; A significant difference was found according to the variables of gender, age, school type, number of children. Examining the relationships between teachers' perceived stress and job satisfaction during the Coronavirus (COVID-19) pandemic process, it was found that there was a negative relationship between perceived stress and job satisfaction. Suggestions were also made according to the results.

Key words: perceived stress; covid-19; job satisfaction; Pandemic; psychological resilience

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI.....	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	ix
TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. PANDEMİ.....	5
2.1.1. Pandeminin Etkileri	6
2.1.1.1. Sağlık Etkileri	6
2.1.1.2. Ekonomik Etkiler	6
2.1.1.3. Sosyal Etkileri.....	6
2.1.1.4. Psikolojik Etkiler	7
2.1.2. İnsanlık Tarihindeki Büyük Pandemiler	7
2.1.3. Koronavirüsler	8
2.1.4 Covid-19	9
2.1.5. COVID-19 Pandemisi ve Eğitim	10
2.2. STRES	11
2.2.1. Stres Kavramı	11
2.2.2. Stresin Aşamaları.....	13
2.2.2.1. Alarm Aşaması.....	13
2.2.2.2. Direnç Aşaması.....	14
2.2.2.3. Tükenme Aşaması.....	14
2.2.3.Öğretmenlerde Stres	14
2.3. İŞ DOYUMU	15
2.3.1. İş doyumunun Tanımı.....	15

2.3.2. İş Doyumunun Önemi	16
2.3.3. İş Doyumunun Boyutları	18
2.3.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	19
2.3.4.1. Bireysel Faktörler.....	19
2.3.4.2. Örgütsel Faktörler	22
2.3.5. İş Doyumunun Sonuçları	25
2.3.6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları.....	26
2.3.7. Öğretmenlerin İş Doyumu	26
2.4. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	27
2.4.1. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları.....	29
2.4.1.1. Kendini Adama (Bağlanma)	29
2.4.1.2. Kontrol (Denetim).....	30
2.4.1.3. Meydan Okuma.....	30
2.4.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler	30
2.4.2.1. Risk Faktörleri	31
2.4.2.2. Koruyucu Faktörler	32
2.4.2.3. Olumlu Sonuç	32
2.4.3. Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık	33
3. GEREÇ VE YÖNTEM	34
3.1.Araştırma Yöntemi	34
3.2. Veri Toplama Yöntemleri.....	34
3.2.1.Veritoplama aracı.....	34
3.2.2.İstatistiksel analiz.....	36
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	37
3.4. Evren ve Örneklem	37
3.5. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans Dağılımları	38
4.BULGULAR	41
5.TARTIŞMA	62
6.SONUÇ VE ÖNERİLER	68
7.KAYNAKLAR	71
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

KISALTMALAR

CDC	: Centers for Disease Control and Prevention (Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezleri)
COVID-19	: Koronavirüs Hastalığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EM	: Elektron Mikroskobu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
SARS	: Şiddetli Ani Solunum Yetmezliği Sendromu
MERS-CoV	: Ortadoğu Solunum Sendromu
SARS-CoV	: Ağır Akut Solunum Sendromu
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1.4.1 COVID-19 pandemisi kronolojik sıralaması	10
Tablo 3.2.2.1. Ölçek normallik dağılımları	37
Tablo 3.5.1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları	38
Tablo 3.5.2. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları	38
Tablo 3.5.3. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları	38
Tablo 3.5.4. Katılımcıların meslekteki çalışma süresi durumuna göre dağılımları	39
Tablo 3.5.5. Katılımcıların branşlarına göre dağılımları	39
Tablo 3.5.6. Katılımcıların çalıştıkları okul kademesi dağılımları	40
Tablo 3.5.7. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları	40
Tablo 3.5.8. Katılımcıların çocuk sayısı durumlarına göre dağılımları	40
Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre algılanan stres düzeyleri	41
Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri	41
Tablo 4.3. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri	42
Tablo 4.4. Katılımcıların yaş değişkenine göre algılanan stres düzeyleri	42
Tablo 4.5. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri	43
Tablo 4.6. Katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri	43
Tablo 4.7. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre algılanan stres düzeyleri	44
Tablo 4.8. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre iş doyum düzeyleri	45
Tablo 4.9. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri	45
Tablo 4.10. Katılımcıların meslek yılı değişkenine göre algılanan stres düzeyleri	46
Tablo 4.11. Katılımcıların meslek yılı değişkenine göre iş doyum düzeyleri	46
Tablo 4.12. Katılımcıların meslek yılı değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri	47

Tablo 4.13. Katılımcıların öğretmenlik branşı değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.....	49
Tablo 4.14. Katılımcıların öğretmenlik branşı değişkenine göre iş doyum düzeyleri.....	50
Tablo 4.15. Katılımcıların öğretmenlik branşı değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.....	52
Tablo 4.16. Katılımcıların görev yapılan okul türü değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.....	55
Tablo 4.17. Katılımcıların görev yapılan okul türü değişkenine göre iş doyum düzeyleri	55
Tablo 4.18. Katılımcıların görev yapılan okul türü değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.....	56
Tablo 4.19. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.....	57
Tablo 4.20. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri	57
Tablo 4.21. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.....	58
Tablo 4.22. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.....	58
Tablo 4.23. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre iş doyum düzeyleri.....	59
Tablo 4.24. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.....	60
Tablo 4.25. Algılanan Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyum arasındaki ilişki korelasyon testi sonucu	61
Şekil 2.1. CoV'un EM görüntüsü	8
Şekil 2.2. CoV'un şematik yapısı	8
Şekil 2.3. Genel Uyum Sendromu Modeli.....	13
Şekil 2.4. Farklı Dönemlerde Stres	13
Şekil 2.5. İş Doyumsuzluğu	18

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Koronavirüsler, bazen soğuk algınlığı gibi hafif düzeyde hissedilebilen bazen de ağır solunum yetmezliği gibi ağır bir şekilde hissedilebilen büyük bir virüs ailesidir (Til, 2020). Yeni tip koronavirüs, ilk kez Çin’de görülmüş ve bir grup hasta üzerindeki çalışmalar sonucu 30 Ocak 2020’de tanımı yapılmıştır ve dünya genelinde pandemi oluşturan virüs olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya genelinde büyük etkiler yaratmaya başlayan yeni tip koronavirüs Türkiye’de 11 Mart 2022 tarihinde ilk vakasını göstermiştir. Altı ay gibi kısa sürede on milyonun üzerinde insana geçmiştir (Budak ve Korkmaz 2020).

Tüm dünyada çok hızlı ilerlemiş ve çok fazla ülkeyi etkilemiş olan Covid-19 salgınının etkileri günümüzde yavaşlamış ve azalmış durumda olsa da covid-19 pandemi sürecinde insanlar alışık olmadıkları bir tarzda yaşam sürdürmüşlerdir. Bu dönemde insanların sosyal yaşam alanları kısıtlanmış, iş hayatları eskisi gibi yoğun olmamıştır. Sosyallikten uzak bir dönem olmuştur (Alan ve Can, 2021).

Covid-19 pandemi döneminde insanların yaşam tarzları kişiler için tüm dünyada değişime uğramış ve buna paralel olarak covid-19 pandemi sürecinin yaratmış olduğu etkileri en aza indirebilmek ve bulaş hızı çok hızlı olduğundan bunun kontrolünü sağlayabilmek için kamu kurumlarında ve diğer çalışma yerlerinde çalışma saatlerinde esnekliğe gidilmiş, uzaktan olarak evde çalışma sağlanmış ve dönüşümlü olarak işe gitme gibi yollar tercih edilmiştir (Wang ve Zhao, 2020).

Öğretmenler ise hem öğrencilerin durumu hem okulun kapanması ile geçilen uzaktan eğitim sistemi hem de hastalığın verdiği endişe ile bu süreci fazlasıyla stresli geçirmişlerdir. Okulların zaman zaman açılması tekrar kapanması, yarı zamanlı açılması gibi etkenlerden dolayı okuldan bulaş yolu ile hastalığa kapılmanın korkusu

ile endişelenmiş, hastalığı evde çocuklara ve yaşlılara bulaştırma korkusu gütmüşlerdir.

Türk Dil Kurumu stresi “ruhsal gerilim” ifadesiyle tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu, 2020). Stresin tanımlarından biri de organizmanın genel yapısını etkileyen, başa çıkmada güçlük çektiği durumlar karşısında oluşan tepkilerdir. Oluşan bu tepkiler birçok alanda olabilmektedir. Bunalar davranışsal, duygusal, bilişsel ve fizyolojik olarak söylenebilir. Birey kendisinde stres yaratacak bir durumlar karşı karşıya geldiğinde iç ve dış kaynağını kullanabilmede zorluk çekmektedir (Gerrig ve Zimbardo, 2015).

Stresin seviyeleri verilecek tepkiyi etkilemektedir. Akpınar (2008) düşük orandaki bir strese sahip öğretmen yeni bir yol için gerekli enerjiyi sağlarken, stres oranı yüksek olan bir öğretmen ise hem kedi hayatına hem de okutmuş olduğu öğrenci gurubuna zararı olacağını ifade etmişti.

Kayriacou (2007), öğretmenlerde oluşacak stres kaynaklarını maddelendirmiş ve on madde olarak belirlemiştir. Bunlar; “Öğrencilerin motivasyon eksikliği, Değişimle başa çıkma, Zaman baskısı ve iş yükü, Genel sınıf disiplini, İş arkadaşlarıyla ilişkiler, Başkaları tarafından değerlendirilmek, Rol çatışması ve belirsizliği, İdare ve yönetim, Benlik saygısı ve kariyer, Kötü çalışma koşulları” dır. Belirtilen pandemi ile öğretmenlerin stres kaynaklarına covid-19 pandemisinin getirdikleri değişiklikler de eklenebileceği söylenebilir.

Bir insan mutlu, başarılı ve üretken olmak istiyorsa yapmakta olduğu işten doyuma ulaşması ciddi bir ihtiyaçtır (Karadağ ve ark., 2002). İnsanın verimliliğini artırmak ve başarılı olmasını için iş doyumunun gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İş doyumunun çok önem arz etmesi, es geçilemeyecek bir kavram olması 1940’lar da anlaşılmış fakat bu kavram 1920’ler de ilk kez incelenmiştir. İnsan işi gereği edindiği çevreden elde etmiş olduğu tecrübe ve çalışma hayatında elde ettiği birçok duyguyu tatmaktadır (Eğinli, 2009).

İnsanların hayatlarında da doyuma ulaşması için iş doyumunun önemli bir etken olması göze çarpmaktadır. Çalışma hayatında oluşan mutsuz olamama, hayal kırıklığı, genel isteksizlik hali gibi olumsuz etmenlerin sonucunda kişinin hayatı da olumsuz etkilenmekte ve doğal olarak da yaşam doyumları da olumsuz yönde etki

görmektedir. Bu sebepler sonucu kişi hem aile ile hem arkadaşlarıyla hem de çevresiyle olan ilişkisi olumsuz etkilenmekte ve fizik ve ruh sağlığı kötülenmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

Öğretmenler eğitim dönemlerinde kontrol edilmesi zor bir çok olaylarla karşı karşıya gelmektedirler. Bu durumlarda öğretmenlerden mesleki bilgi ve becerilerini kendi kabiliyetleri ile birleştirmeleri ve mesleki verimliliklerini kaybetmemeleri beklenir (Kök ve ark., 2011). Öğretmenlerdeki bu verimliliği koruma da önemli bir kavram da iş doyumudur. Öğretmenlik mesleğindeki iş doyumunu ise öğretmenlik mesleği ile ilgili duyguları, düşünce ve bu düşüncelerinden memnun olabilme seviyeleri olarak söylenebilir (Heller ve ark, 1993).

Psikolojik dayanıklılık kavramının çok fazla tanımı yapılmıştır. Dayanıklılık kelimesin, Latince “resilire” den gelmektedir. Bu kelime geri sıçrama olarak bilinir. Resilire kelimesinin iki ana anlamı karşımıza çıkmaktadır. Birincisi “bir kişinin zor koşullara dayanabilmesi veya hızlı bir şekilde iyileşebilmesi” anlamına gelirken ikinci olarak “talihsizlik veya hastalıktan kolay ve hızlı bir şekilde iyileşme kabiliyetidir”. Windle (2011), dayanıklılığı “bir sistemin bir stres veya bozulma sonrasında yapı ve işlev kazanma hızı” olarak tanımlamıştır.

Kobasa (1979), Kobasa ve Pucetti (1983), dayanıklılık seviyesinin fazla olması ile fiziksel ve ruhsal sağlık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmiş ve dayanıklılık ile stres sonucu oluşan negatif etkilerin azaldığı sonucuna varmışlardır.

Eğitim açısından bakıldığında verimlilik konusundaki en temel değişkenin öğretmen olduğu görülmektedir. Verimi yüksek olan bir öğretmen, öğrencinin iyi bir şekilde öğrenmesini sağlayacak davranışları sergileyen kişidir (Ataklı, 1996). Bunun yanında öğretmenler çalışma hayatında sağlamış olduğu doyum okulu da etkilemektedir. Okuldaki başarı ve eğitimin artmasına neden olacaktır. İş doyumunu fazla olan öğretmenlerin düşük olanlara göre okullarını daha etkili olarak gördüğü belirtilmektedir (Schulz ve Teddlie, 1989).

Bu çalışmanın amacı farklı branşlardaki öğretmenlerin coronavirus pandemi sürecinde algılanan stres, iş doyumunu ile psikolojik dayanıklılık düzeylerini ve aralarındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca öğretmenlerin pandemi sürecinde algıladıkları stres, iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılıklarının demografik

özelliklerine göre incelenmesi istenmiştir. Bunlar; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekteki çalışma yılı, medeni durumu, çocuk sayısı ve branş değişkenleridir.

Bu çalışmada Coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde farklı branş öğretmenlerin algılanan stres, iş doyumu ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Sorusuna cevap aranmaktadır.

Literatür tarandığında pandemi döneminde öğretmenlerde algılanan stres, iş doyumu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi ile ilgili bir çalışma bulunamamaktadır. Böylece coronavirus gibi pandemi süreçlerinde öğretmenlerin yaşadıkları problemlere karşı alınması gereken önlemler açısından bu çalışma oldukça önemlidir. Yapılacak olan sonraki çalışmalara ışık tutması ve yeni araştırmalara kaynaklık etmesi açısından önem taşımaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. PANDEMİ

Antik Yunan dilinde pandemi, hepsi tümü anlamına gelen παν (pan) ve halk anlamında olan δῆμος (demos) kelimelerinden türetilerek oluşturulmuştur. Bu kelime ile bir ülkenin tamamına veya aynı zamanda bir veya birden fazla anakara üzerine yayılmış olan bulaşıcı hastalık salgınına göndermede bulunmaktadır (Honigsbaum, 2009).

Pandemi, belirli bir bölgede, kıtada veya daha büyük tüm dünya gibi geniş alanlarda hızla yayılan virüslerin o bölgeyi etkisi altına alıp etkileyen salgın hastalıkların genel adıdır (Aysan ve ark., 2020).

Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre pandemi ise dünyada aynı zamanda çok hızlı bir şekilde yayılan ve çokça insanı tehdit altında bırakan bulaşıcı hastalıklara verilen addır (DSÖ, 2020a).

Geçmişte ortaya çıkan pandemiler insanların yaşamını olumsuz etkilemiş, insan nüfusunda etkin rol almış ve savaşların neticesini değiştirmiştir. Bunun yanı sıra farklı düşünce olaraktan pandemiler bilim, politik sistem ve ekonomi üzerinde yeniliklere yol açmış ve bu alanlarda ilerlemelerin önünü açmıştır. Tarih alanında ve tıp tarihinde incelemelere konu olmuştur (Huremovic, 2019).

Bir hastalığa pandemi denilebilmesi için DSÖ'ye göre belirli ölçütler dahilinde olması gerekir. Bunlardan birincisi hastalığa sebep olan virüsün yeni tip olması, ikincisi insandan insana kolayca yayılabilmesi, üçüncüsü ise kolay ve sürekli bulaşmasıdır (DSÖ, 2020a).

2.1.1. Pandeminin Etkileri

İnsan sağlığı üzerinde zayıflatıcı ve ölümcül sebeplere yol açan pandemiler bunların dışında ekonomik, sosyal ve psikolojik alanlarda da sonuçlara neden olmaktadır (Davies, 2013).

2.1.1.1. Sağlık Etkileri

Pandemiye neden olan hastalıklar milyonlarca kişiye bulaşarak çok ciddi hastalıklara yol açmakta ve bunun sonucu olarak da binlerce ölümlle sonuçlanmaktadır. ‘Kara Ölüm’ vebası olarak adlandırılan hastalık 14. yüzyılda Avrupa’da ciddi anlamda ölümlere neden olmuş ve nüfusun yarısı hayatını kaybetmiştir (Ross ve ark., 2014).

2.1.1.2. Ekonomik etkiler

Sağlık üzerinde önemli sorunlar açan pandemiler ekonomide de çok ciddi sorunlara neden olmaktadır. Ekonomik etki, dolaylı maliyetler, doğrudan maliyetler ve uzun vadeli yüklerdir. Salgın ile mücadele etmenin doğrudan maliyeti oldukça yüksektir. Örnek olarak, Ebola pandemisinde Batı Afrika ülkelerinden Sierra Leone’nin doğrudan maliyeti 6 milyar ABD doları olmuştur. Bu maliyetler DSÖ için üç yıllık fon tutarına ve acil müdahale kesintilerininin 20 katından fazlasına tekâmül etmektedir (Gostin ve Friedman, 2015).

Dolaylı maliyete bakıldığında Çin’deki SARS pandemisinin 2003 yılında %1 oranında gelir düzeyini düşürdüğü görülmektedir (MacKellar, 2007). Ayrıca SARS salgınının 2003’te Doğu ve Güneydoğu Asya’da 12,3-28,4 milyar dolar arasında gelir kaybının değiştii görülmüştür (Fan, 2003).

Uzun vadeli ana yüklerden biri hayatını kaybedenlerin kazanç kayıplarıdır. İnfluenzanın ekonomik etkileri ABD’de 90-220 milyar ABD doları kaybın olması beklenildiğini ve bu kaybında %80’inin hayatını kaybedenlerin gelecekteki kazançlarının oranında olacağını tahmininde bulunmuşlardır (Prager ve ark., 2016).

2.1.1.3. Sosyal Etkileri

Pandemilerin sosyal etkileri oldukça ağırdır. Pandemi sürecinde okul, pazar ve spor salonları kapalı, seyahatler ise kısıtlanmalı olarak yapılmaktadır. Seyahat kısıtlamaları insanların seyahatlerini, kazançlarını ve aile yaşamını etkilemektedir. Son 20 yılda

dünya havacılığının öneminin artması ile küresel pandemi tehdidinde de önemli bir artış olmuştur (Haleem ve ark., 2020).

2.1.1.4. Psikolojik Etkiler

Pandeminin nasıl ortaya çıktığının bilinmemesi, ölümler, hastalığın kontrolsüz artışı, ekonomik sorunlar, iş ve çalışma şartlarının değişikliği, zorunlu olarak aileden ayrı kalma korkusu, damgalanma, sosyal izolasyon gibi pandeminin yaratmış olduğu birçok neden insanda psikolojik etki yaratmaktadır. Bu etkiler sonucu kişiler ciddi anlamda psikolojik sonuçlarla karşı karşıya kalabilir (Bozkurt ve ark., 2020).

2.1.2. İnsanlık Tarihindeki Büyük Pandemiler

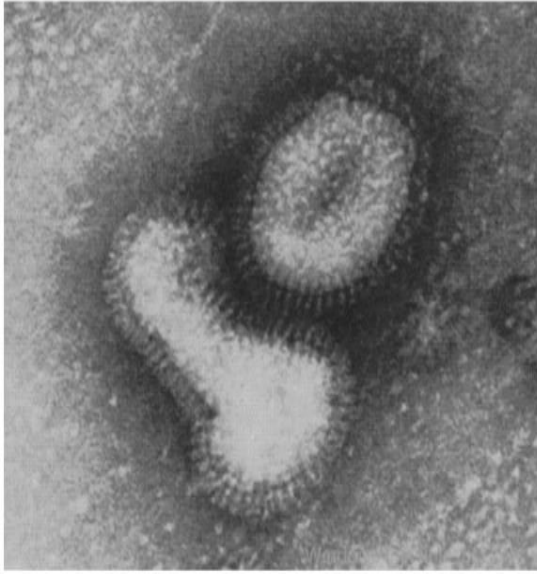
İnsanlık tarihi kadar enfeksiyona bağlı hastalıkların geçmişi de bir o kadar eskidir. Tarih boyunca ortaya çıkmış enfeksiyona bağlı hastalıklardan ölümler, tarih boyunca yapılmış savaşlardaki can kayıplarından daha fazla olduğu söylenebilir (Esen, 2017). Geçmişte de görüldüğü gibi büyük bölgelerde veya dünya çapında oluşan pandemiler toplumları çok ciddi ölçüde etkilemiştir. Her alanda etkisini gösteren pandemiler insanların yaşam tarzlarını ve dünya üstünde kurdukları düzeni bozmuştur. İnsanlık tarihinde oluşan ve ciddi sonuçlar doğuran başlıca pandemiler şunlardır;

Avrupa nüfusunun yarısının yok olmasına sebep olan 14. yüzyıldaki “Kara Ölüm” olarak isimlendirilen veba salgını tarihteki en önemli pandemilerden biridir. Hong Kong gribi ise 1968-1969 yıllarında bir milyon insanı öldürmüştür (Wildoner, 2016). Kolera salgını 18. yüzyılın sonlarında çıkmış ve 19. Yüzyılın başında Anadolu’da kendini göstermiştir. Kendini çok sayıda tekrarlayan kolera yaklaşık 1,5-2 milyon kişinin ölümüne sebep olmuştur (Hays, 2005). 1918 de görülen ve üç dalga halinde seyreden İspanyol gribi yaklaşık 40-100 milyon insanın ölümüne sebep olmuştur. En fazla ölüm ise ikinci dalgada gerçekleşmiştir (Temel, 2012). 2009 Domuz Gribi Pandemisi, 2009 yılında Meksika’da ortaya çıkmış ve kısa zamanda üç farklı canlının (kanatlı, insan, domuz) influenza virüslerine ait gen bölgelerini içinde toplayan ve bu sebeple üçlü bir harmanlanma virüsü olarak tanımlanan H1N1 suşu olduğu tespit edilmiştir (Badur, 2010; CDC 2009). SARS-CoV-1 2002-2003 yıllarında, 21. yüzyılın ilk ölümcül ve bulaşıcı hastalığı olmuş, uluslararası acil durumu olarak , önceden tanısı konulmayan bir virüs olarak ortaya çıkmış ve toplam da 8.096

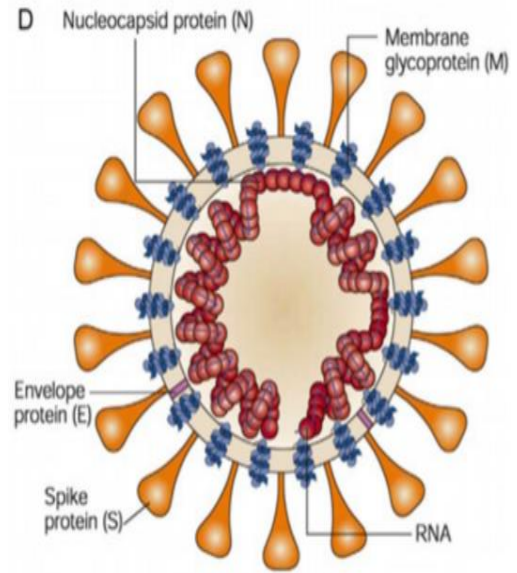
insanı etkilemiştir. Enfekte olan hastaların 774'ü ölümle sonuçlanmış ve 3 bölgede 29 ülkede görülmüştür(WHO, 2022b). MERS-CoV ise Arap Yarımadası'nda görülmüş ve 2502 insana enfekte olmuş, 861 kişininde ölümüne sebep olmuştur (WHO, 2019).

2.1.3. Koronavirüsler

Coronaviridae virüs ailesinde bulunan koronavirüsler, 26 ile 32 kb (kilobayt) ebatlarına, pleomorfik ve zarflı virüsler olup tek zincirli, segmentsiz, pozitif sarmal RNA genomuna sahiptirler. Dış görünüşlerinde çubuksu uzantıları vardır. Latince 'de "corona", yani "taç" manasına gelen bu uzantılar yüzünden "Coronavirus (taçlı virüs)" adı verilmiştir (Siddell ve ark., 1983; Ziebuhr, 2004). Şekil 2.1. (Khan, 2005) ve Şekil 2.2. (Burrell,2017), de koronavirüsün görünümü verilmiştir.



Şekil 2.1. CoV'un EM görüntüsü



Şekil 2.2. CoV'un şematik yapısı

Koronavirüsler çeşitli hayvan ırklarının karaciğerlerinde, bağırsaklarında, sinir sistemlerinde ve solunum sisteminde hastalıkların oluşmasına sebep olmaktadır. Nedeni belli olmayan sebeplerle bu virüsler çok hızlı yayılmaktadırlar. SARS-CoV döngüsünde Himalaya palmiye misk kedisinin, MERS-CoV döngüsünde develerin, COVID-19 virüs döngüsünde de yarasaların sebep olduğu kanısı mevcuttur. İnsanlarda ise hastalığa yol açan yedi tane (HCoV-OC43, HCoV-HKU1, HCoV-229E, HCoV NL63, SARS-CoV, SARS-CoV-2 (COVID-19) ve MERS-CoV) insan

CoV'si belirlenmiştir (Cascella ve ark., 2020). En yaygın olarak soğuk algınlığı düzeyinde seyreden koronavirüsler geçmişte çok ağır hastalıklara da sebep olmuştur. Bunun en iyi örnekleri ise Çin'de 2002-2003 yıllarında ortaya çıkan ve çok ağır hastalıklara ve ölümlere neden olan Ağır Akut Solunum Yetersizliği (SARS-CoV) Asya ülkelerinde çeşitli sıkıntılara yol açmıştır. Bunun yanında Suudi Arabistan'da ilk olarak görülen Ortadoğu Solunum Sendromu (MERS-CoV), 2012-2013 yıllarında hastalık olarak görülmüş ve ciddi sağlık sorunlarına neden olmuştur (Yin ve Wunderink, 2018). Bunların dışında yeni bir tür olan ve ilk defa Çin'de görülen Covid 19 (SARS-CoV-2), tüm dünyada etkisini göstermiş ve her alanda olumsuz etkilerini göstermiş olan bu virüs hala devam etmektedir.

2.1.4 Covid-19

Çin'in Hubei eyaletine bağlı olan Wuhan şehrinde Aralık 2019 itibari ile sebebi belli olmayan zature vakalarında artış olmaya başlanmış ve araştırmalar sonucu ise bu vakaların deniz ürünleri ile bağlantılı olduğu saptanmıştır. Yeni bir şiddetli akut solunum sendromu (SARS) veya zoonoz olma ihtimali düşünülmüş ve daha önce görülmemiş yeni koronavirüsün tanısı konulduktan sonra da bu alanda araştırmalar başlamıştır. COVID-19 olarak isimlendirilen bu virüsün hastalık kaynağı olan SARS-CoV-2, 2002-2003 tarihlerinde salgın oluşturan SARS-CoV ile %79 oranında benzerliği ile dikkat çekmektedir (Lake, 2020). SARS-Cov-2'de SARS-CoV gibi damlacık ile yayılabilen ve bunun yanında da cansız nesnelere temas ile de bulaşabilmektedir. Bulaş olan hastalarda 1 ila 14 gün arasında değişmekte olan kuluçka süresi olduğu düşünülmekte, enfekte olan insanların çoğunda bu hastalık hafif seyrinde seyretmektedir. Yaygın olarak öksürük, solunum sıkıntıları, ateş, kas ağrıları gibi belirtileri mevcuttur. Yaşlı kişilerde ölümler daha fazla olmakta, kronik rahatsızlıkları olanlar ve bağışıklığı düşük olanlarda ise bu hastalık çok ağır geçmekte veya ölümlerle sonuçlanmaktadır (Öztan ve İşsever, 2020). 11 Mart 2020'de DSÖ tarafından 2019'un Aralık ayında Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan kentinden tüm dünyaya yayılmaya başlayan COVID-19 pandemi olarak ilan edilmiştir (DSÖ, 2020b). Bu zamandan sonra sosyal faaliyetlerde, eğitimde, ekonomide ve sağlıkta çok ciddi değişiklikler ve sorunlar oluşmuştur. Dünya genelinde çok hızlı artan COVID-19 vaka sayılarıyla ülkelerde kaygı ve endişeler

artmış, buna karşılıklıta ülkeler birçok tedbir almışlardır (Lin, 2020). Tablo 2.1’de COVID-19 pandemisinin kronolojik sıralaması verilmiştir.

Tablo 2.1.4.1. COVID-19 pandemisi kronolojik sıralaması (WHO, 2022a)

Tarih	Hastalık ile ilgili gelişmeler
31 Aralık 2019	Çin, Wuhan'da bir dizi pnömoni vakası bildirdi. Sonunda yeni bir koronavirüs tespit edildi.
1 Ocak 2020	DSÖ, Olay Yönetimi salgınla başa çıkmak için acil Destek Ekibi kurmuştur: genel merkez, bölge genel merkezi ve ülke düzeyi.
4 Ocak 2020	DSÖ, Hubei eyaleti Wuhan'da bir grup pnömoni vakası olduğunu ve ölüm olmadığını bildirdi.
10 Ocak 2020	DSÖ, tüm ülkelere virüs ile ilgili bilinenler ve nasıl yönetileceği konusunda öneriler veren kapsamlı bir çevrim içi teknik rehberlik paketi yayınladı.
12 Ocak 2020	Çin, COVID-19’a ait genetik dizisini paylaştı.
13 Ocak 2020	Çin dışında kaydedilen ilk COVID-19 vakası doğrulandı.
21 Ocak 2020	Çinli Bilim Adamı COVID-19 İnsan Bulaşmasını Doğruladı
31 Ocak 2020	DSÖ Küresel Sağlık Acil Durumunu Yayınladı
10 Şubat 2020	Çin'deki COVID-19 Ölümleri SARS Krizini Aştı
11 Şubat 2020	DSÖ, virüsün neden olduğu hastalığı COVID-19 olarak adlandırdı.
11 Mart 2020	DSÖ, COVID-19'u bir pandemi olarak ilan etti.

2.1.5. COVID-19 Pandemisi ve Eğitim

Hayatımızın her alanını etkileyen pandemi, bireyin toplumsal hayattaki en fazla yer aldığı eğitimi de ciddi oranda etkilenmesine sebep olmuştur. Altyapı olarak yetersiz olan ülkeler pandemi sürecinde eğitim alanında derin darbeler alarak çareyi okulları kapatarak ve eğitim öğretime ara vererek çözüm bulmaya çalışmışlardır. Türkiye’nin de içinde yer aldığı teknolojik alanlarda gelişmiş ülkeler ise bu süreci uzaktan eğitim sistemiyle çözüm bulmaya çalışarak öğrencilerin eğitim öğretimden en fazla yararlanmalarına ve kayıpların en aza indirgeyerek bu sıkıntılı dönemi atlatmayı amaçlamışlardır. Dışarı çıkma yasağı olduğu dönemlerde kısıtlı olarak sokağa çıkma saatleri öğrencilerin sosyalleşmesini engellerken, teknolojiyi iyi kullanamayan

öğretmenlerin ise bu süreçte oldukça zorlandığı bir dönem olmuştur. Türkiye’de 14 Mart 2020’de eğitimi her kademesinde eğitim ve öğretimde ara verilmesine karar verilmiştir. İlk alınan karara göre bu aranın üç hafta ile sınırlı olacağı ifade edilse de pandeminin şiddetinin artmasıyla bu yılın ikinci döneminde eğitime uzaktan devam edileceği kararına varılmıştır. Şartların böyle olmasından dolayı uzaktan eğitime uygun bir plan hızlı bir şekilde oluşturulup uzaktan eğitim ile eğitim öğretime devam edilmiştir. (Eken ve ark, 2020). 2020-2021 eğitim öğretim yılının ilk döneminde kısmi ve kademeli olarak okullar açılarak hem yüz yüze hem uzaktan eğitim ile devam edilmiştir. Vaka sayılarının artmasıyla ikinci dönem sonlarında tekrar kapanma ile uzaktan eğitime geçilmiştir. 2021-2022 eğitim öğretim yılına ise yüz yüze eğitim kararı alınarak eğitime başlanmıştır.

2.2. STRES

2.2.1. Stres Kavramı

Stres, özellikle psikolojik ve fiziksel sağlığın korunumu üzerindeki alanlarda çok fazlaca bahsedilen bir kavramdır. Fakat son zamanlarda hayati önem taşıyan konularda ve eğitim gibi birçok alanda da sık sık kullanılmaya başlanılmıştır. Stres insanın her alanına girmiş ve yaşamının bir parçası haline gelmiştir. Herkesin kullandığı bir kavram olmuş ve günlük olarak konuşulmaktadır (Eryılmaz, 2009). Stres kelimesinin kökeni Latince’de "estricia" sözcüğünden gelmektedir. Stres kelimesi 17. yüzyılda yıkım, bela, dert, felaket, elem vb. anlamlarda kullanılmıştır. Sonraki 18 ve 19. yüzyıllarda baskı, güç, zor gibi anlamlara gelen kavramlara anlamı değişmiştir ve nesnelere, organlara, insanlara ve ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır. Bundan dolayı stres, kişi ve nesnenin bu tür etkenlerin etkisi ile biçiminin değişmesine, farklılaşmasına karşı bir dayanma, direnç manasında kullanılmaya başlanmıştır (Güçlü, 2001).

Genel bir tanımlamayla stres; organizmayı etkileyen bir olay karşısında organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarını tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan, kişinin dinamik dengesine zarar verebilen özellikle sinir sistemini etkileyen bir durum olarak ele alınmaktadır (Baltaş, 2000).

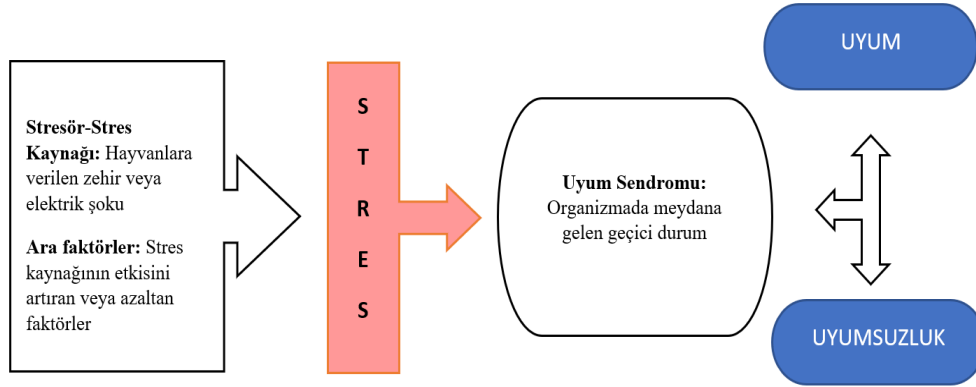
“Stres vücudun tehdit edici bir durum (strese sebep olan) karşısındaki biyokimyasal tepkisidir” (Ellison, 1990).

“Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durum” (Baltaş ve Baltaş, 2015).

“Bireyi harekete geçiren ve hedeflerine daha çabuk ulaşmasını sağlayan bir araç” (Gümüştekin ve Gültekin, 2009).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi bazıları uyarıcılara vurgu yaparken bazıları da içsel tepkilerin veya psikolojik ve davranışsal tepkilere vurgu yapmaktadır. Bazı araştırmacılar ise uyarıcı ve tepki dizgelerindeki şahsi özelliklerine yani stres kaynağına karşı nasıl başa çıkabileceğine dikkat çekmektedir (Atkinson ve ark., 1987). Tanımlarda farklı kavramların vurgulandığı bu görüşler bize stres oluşumunda ciddi görüşler sunar. Stres uyarıcı, tepki ve de uyarıcı-tepki arasındaki ilişkiyi anlatan bir kavramdır. Son zamanlarda sıkça kullanılan ve en çok onaylanan tanım, uyarıcının tepkinin ve uyarıcı-tepki etkileşiminin birlikte bakıldığı ve bunların işleyişlerinin hep birlikte değerlendirme yapıldığı tanımdır. Netice olarak bakılırsa, organizmanın stres düzeyi uygun seviyede olduğunda gelişmeye yardımcı yani olumlu, stres düzeyi aşırı düzeyde olduğunda ise gelişmeyi engelleyen olumsuz yönde olduğu, kişinin biyolojik ve psikolojik kaynaklarını bitiren bir sonuç olarak değerlendirilir (Goldberger ve Breznitz, 1982). Çalışmalarda aşırı seviyede stresin psikolojik, fizyolojik ve davranışsal etkilerin sonucu olarak kişinin performansında negatif yönde etki ettiği, buna karşılık stresin uygun düzeyde olduğunda ise hem olumsuz olayları çözmede hem de orijinal, özgün çalışmalarında uyaran etken olduğu bilinmektedir (Flanagan, 1994; Steers, 1991).

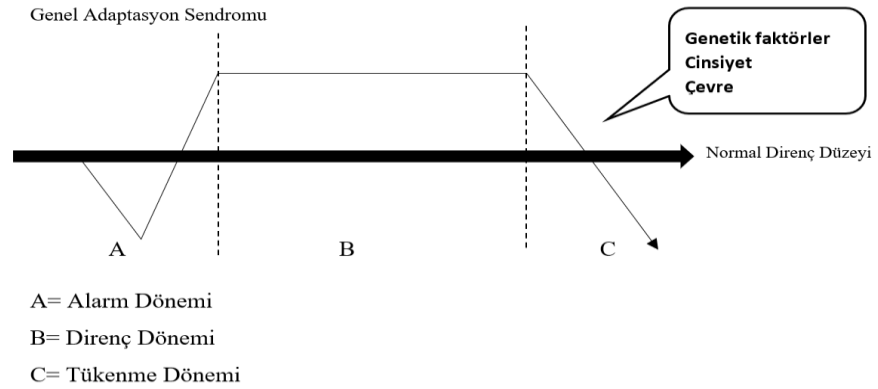
Hans Selye stres ile yapılan çalışmalar da tanınırlık açısından en başta gelmektedir. Selye (1955), laboratuvar ortamında yapmış olduğu deneylerde farelere ve çeşitli hayvanlara bulundukları ortamlarda onları rahatsız edecek birtakım uyarıcılar vererek tepkilerini gözlemlemeyi amaçlamıştır. Gözlemlerine göre hayvanlar bu uyarıcılara benzer tepkiler göstermiştir. Selye bu sürecin üç aşamadan oluştuğunu söyleyerek bu duruma Genel Uyum Sendromu ismini vermiştir. Selye stresi; dış etkenlere organizmanın verdiği, uyum veya uyumsuzlukla sonuçlanan tepki durumu olarak açıklamıştır. Bu durumu Şekil-3'teki gibi modellemiştir.



Şekil 2.3. Genel Uyum Sendromu Modeli (Selye, 1955).

2.2.2. Stresin Aşamaları

Genel uyum sendromunun alarm, direniş ve tükenme olmak üzere üç aşaması vardır.



Şekil 2.4. Farklı Dönemlerde Stres (Yurdakoş, 2018).

2.2.2.1. Alarm Aşaması

Bu dönem bireyin stresörü ilk olarak algıladığı dönemdir (Eryılmaz, 2009). Bu dönemde vücut stres kaynağına karşı savaşmaya veya kaçmaya hazırlık yapmaktadır (Tutar, 2007). Tehlikeyi tanıyan vücut “ya savaş ya kaç” taktiğini uygulamak için harekete geçer. Vücut stres kaynağına karşı baş edebilmek için bazı tepkiler vermektedir. Bunlar; kaslarda gerilmelerin olması, iyi görmek için göz bebeğinin ufalması, kan basıncının artması, nabız ve solunum hızlarının artması, saç ve vücut kıllarının diken diken olması, enerjiyi kasların kullanabilmesi için hazının yavaşlaması, alyuvarların kaslara oksijen taşıması için organizmaya dağılması,

adrenalin ve noradrenalin hormonlarının artışı, depo halinde bulunan glikojen şeklindeki şeker glukoza dönüşür (Pertev, 2006).

2.2.2.2. Direnç Aşaması

Alarm aşamasını direnme aşaması diğer bir adıyla uyum aşaması takip eder. Bu aşamada karşılaşılan stres kaynağıyla uyum içinde olunursa bir sorun çıkmaz ve normalleşme başlar. Direnç aşamasında tüketilen enerji tekrarda yerine konmaya ve bedende meydana gelen hasar düzeltilmeye çalışılır. Kişi bu aşamada karşılaştığı strese karşı koyabilmek için elinden gelen tüm çabayı gösterir. Bunu yaparken de stresli bireyin göstermiş olduğu davranışları sergilemektedir. Belirli bir vakit kişinin yaşamında ve ortaya koyduğu davranışlarında söz konusu durum gözlenmektedir (Güçlü, 2001). Organizma zarar görmüş yerleri onarmaya ve homestatis koşulluna kavuşmaya çaba gösterir. Bu çaba sonucu başarı sağlanırsa stres belirtileri ortadan kalkar. Stresin süresi uzun olur ve başa çıkılmazsa kaynakların bitmesi söz konusu olacağından organizma fazla dayanamayarak uyum kabiliyetini yitirir (Balcı, 2000).

2.2.2.3. Tükenme Aşaması

Tükenme aşamasında, organizma maruz kaldığı strese direnemediğinden kuvveti bitmekte; alarm dönemindeki belirtilerin bazıları kendisini göstermeye başlamakta ve hastalıklar ortaya çıkmaktadır. (Dalyan, 2010). Parasempatik sinir sistemi bu dönemde aktif biri şekilde çalışmaktadır. Kişi tükenmiş ve stres halihazırda bulunmaktadır. Stresle başa çıkılamadığından diğer stres kaynaklarının da tesiri altında kalacaktır (Güçlü, 2001). Bu dönemin son zamanlarında kişi sadece davranışsal sorunlar değil, fiziksel olarak da sıkıntılar ve bozukluklar göstermektedir (Eren, 2001b).

2.2.3. Öğretmenlerde Stres

Diğer meslek guruplarına göre öğretmenlik mesleğinin stres düzeyinin daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Bürokratik işlerin fazlalığı, sınıflarda öğrenci sayılarının fazla olması, kariyerinde yükselme zorluğu, müdür ve müdür yardımcılarının destekte bulunamaması, okuldaki disiplinden kaynaklı sorunlar, öğretmenlerin aldıkları maaşların azlığı, zorunlu hallerde yapılan istek dışı tayinler, velilerin ilgisizliği, toplumun eleştirileri (Farber, 1984; Russell ve ark., 1987), meslekteki

kariyer fırsatlarının az olması ve fiziki koşulların elverişsizliği (Friedman, 1991) gibi mesleki sorunlar öğretmenlerde stresin oluşmasına sebep olmaktadır. Bunun dışında okul türü ve öğrenci özellikleri öğretmenlerde stresin oluşmasına ve tükenmenin oluşmasına sebep olmaktadır (Beck ve Gargiulo, 1983; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996). Okul düzeyinin yani öğrencilerin yaşlarının da stres ve tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu belirtilmektedir. Dört ve sekizinci sınıf aralıklarında çalışan öğretmenlerin, daha küçük yaşlarla çalışan öğretmenlere göre duygusal tükenmelerinin daha fazla olduğu belirtilmiştir (Gold, 1985). İlkokul düzeyi öğrencilerle çalışan öğretmenlerin ise büyük yaş gurubuyla çalışan öğretmenlere göre öğrencilerle yakın ilişkiler içerisinde olmaları ve öğrencilerin yaşlarının küçük olması nedeniyle öğretmen-öğrenci çatışmasının daha az olduğu belirtilmiştir (Russell ve ark., 1987).

Stres belirtilerini fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak gösterir. Öğretmenlerde psikolojik olarak (kaygı, uykusuzluk, yorgunluk, depresyon), davranışsal olarak (madde bağımlılığı, sağlıksız beslenme, iş performansında gerileme, işe gelmede isteksizlik ve devamsızlık, fizyolojik olarak (migren, baş ağrısı, ülser) görülmektedir (Friedman, 1991; Guglielmi ve Tatrow, 1998; Russell ve ark., 1987). Bu durumlar öğretmenlerde tükenmişliğe neden olacağından ikili ilişkilerde çatışma, dikkatsizlik sonucu hatalarda artış, anlayış ve hoşgörüde azalma, suçluluk, duyarsızlık, erken emeklilik, sıkça hastalanma gibi belirtilerle ortaya çıkmaktadır (Friedman, 1991; Motowidlo ve ark, 1986).

2.3. İŞ DOYUMU

2.3.1. İş doyumunun Tanımı

İş doyum kavramı kökeni Latince kökenli “satis” kelimesinden türetilmiştir. Satis yeterli anlamına gelmektedir. Kişisel, duygusal ve sosyal alanları içerisinde barındıran doyum, başkasının doğrudan gözleyemediği, sadece ilgili kişi tarafından hissetmek suretiyle adlandırılabilen iç huzuru niteleyen, karışık ve değişen bir olgudur (Şencan ve ark., 2013). Birçok bilim insanı iş doyumunu tanımlamaya çalışmıştır. Locke’ye göre iş doyum, bireyin işinin genelini veya iş tecrübelerini değerlendirdikten sonra memnun kalması veya olumlu duygular içinde olmasıdır (Kazdin 2000).

Eren (2006) iş doyumunu, maddiyata ve beraberinde çalışmaktan haz aldığı mesai arkadaşları ve bir ürün çıkarmanın vermiş olduğu mutluluk olarak ifade etmektedir. İş doyumunu his, inanç duygu, değer ve davranışsal eğilimlerin ortak bir payda da kesişmesinden oluşur. Bireyin iş ile ilgili duygularını tercüme eder (Silah 2005).

Luthans (1995) duygusal, beklenti düzeyi ve maddi kazançlar boyutu olmak üzere üç boyutunun olduğunu öne sürmüştür (Sevimli ve İşcan 2005).

İş doyumunu hakkında yapılan tanımların 3 ortak noktası vardır. Birinci olarak ortak nokta iş doyumunu, çalışan bireyin çalışmış olduğu işe dair içten gelen ve kendine özgü duygularını anlatır. Tamamıyla gözlenemez bu nedenle bireyin sergilediği davranışla anlaşılır. İkinci olarak iş doyumunu, kazanmayı amaçladığı ya da çalışma sonucu hak ettiği kazancı ya da umduğundan daha fazla kazanımlar sağladığı zamanlarda gerçekleşir. Üçüncü olarak iş doyumunu ise aynı zamanda birçok tutumu içerir (Solmuş, 2004).

Bilimsel Yönetim Ekolü 'nün müessisi Taylor, ilk defa 20.yüzyılın başlarında iş doyumunu kavramını ortaya atmıştır. İş doyumunu örgütlerin ana hedefi olan verimlilik kavramı üzerine yararlı olması beklenecek şekilde inceleyen Taylor, bireyi yalnızca üretici olarak görmüştür. İnsanların toplumsal varlık olduğu hiçe sayılmış, üretici olan çalışanlara sorumluluk vermekten kaçınılmıştır (Koçel, 2003).

2.3.2. İş Doyumunun Önemi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en üstünde bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Kendini gerçekleştirme isteğine karşılık olarak, bireyin ömrü boyunca kendi kabiliyetlerini ortaya çıkarma eğilimindedir. Bu kişiler bu alanda desteklendiğinde çalışma ortamlarında daha istekli ve başarılı olabilmektedirler. İş doyumunu, insanların yaşamlarında mutlu olabilmeleri ve iş yerinde verimliliklerini üst düzeyde göstermelerinin başında yer alır. İş doyumunu açısından doymayan çalışanlar psikolojik olarak kötü etkilenecek bunun sonucu olarak da iş verimi düşecektir. Bireyin yaptığı işlerde iş doyumunu ne kadar yüksek orandan sağlanırsa kişi işinden tatmin ve mutlu olur buna bağlı olarak da iş yerine karşı sadakati hem de işindeki verimi aynı ölçüde artacaktır (Erdoğan, 1996).

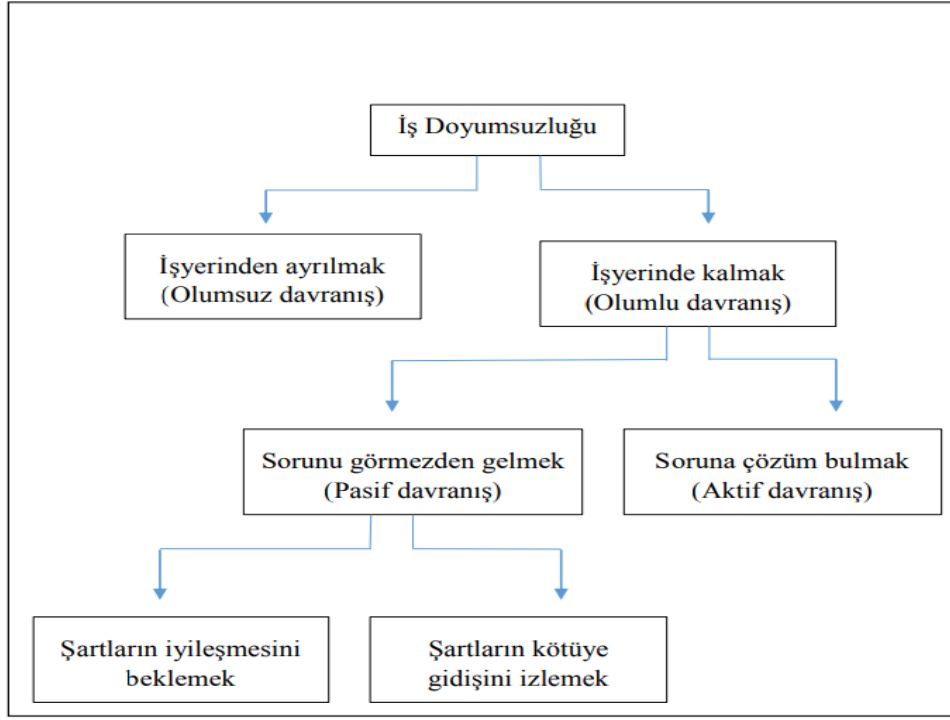
İş, insanların hayatları boyunca asla vazgeçemeyeceği bir parçasıdır. Bu sebeple çalışanlar iş hayatlarını sonlandırana kadar (yaklaşık 30 yıl) gün içerisindeki zamanının çoğunu mesai harcadıkları ortamda geçirmektedirler. İnsan için bakıldığında iş, sadece maddi gelir elde edinilen veya zaman harcamak için yapılan bir uğraş değildir. Kişi çalışmış olduğu işte kendi becerilerini, yeteneğini ve bilgisini kullanabildiği için kendini gerçekleştirmede ve değiştirmede çok büyük öneme sahiptir. Bu nedenle psikolojik ve fiziksel olarak iyi olmak için kişilerin iş doyumunu sağlaması çok önemlidir (Telman ve Ünsal 2004).

İş doyumunu, sadece kişiyi ve çalıştığı iş yerini etkilememektedir. Kişinin arkadaşlarını, ailesini ve kişinin hayata bakış açısında etkilemektedir. Bu sebeplerden dolayı çalışan kişilerin iş doyumunu üzerine yapılan araştırmalar, aşağıda verilen konularda yarar sağlamaktadır:

- çalışan personelin problemlerini tespit etmek
- iş hakkında genel tutumu ortaya koymak
- örgüt içi iletişimi düzenlemek
- değişimi planlamak ve yönetmek
- eğitim ihtiyaçlarını belirlemek

Tüm bu araştırmalar, çalışanların iş doyumunun yüksek olmasının sonucu olarak; bireylerin performanslarını yükselttiğini, özgüvenlerinin arttığını, morallerin yerinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışanların endişelerinin, streslerinin, hastalılarının, şikayetlerinin ve işten çıkma sayılarının azaldığını da göstermektedir (Gedik ve ark., 2009).

Kişiler hayatlarını devam ettirebilmeleri ve psikolojik olarak iyi olmaları için iş doyumunu sağlamaları gerekmektedir. İş doyumuna ulaşmamış yani iş doyumsuzluğu olan çalışanların işte çalışmaya devam etmeleri çalıştığı iş yeri ve kendisi için problem teşkil etmektedir. İş doyumunu ve doyumsuzluğu sonrası gerçekleşen basamaklar Şekil 1’de verilmiştir



Şekil 2.5. İş doyumsuzluğu (Özen 2009).

Kişi iş doyumsuzluğu sonucu iki davranış sergiler. Olumsuz davranış iş yerinden ayrılmak, olumlu davranış iş yerinde kalmaktır.

2.3.3. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumu içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.

İş yeri içindeki çalışanın kendi başarısı, örgütteki işin kişiye katmış olduğu sorumluluk nedeni ile kendisinde uyandırdığı tatmin duygusu, diğer iş arkadaşları ve üstlerinin kendisini tanıması, yapmış olduğu işlerden dolayı taktir edilmesi, yaptığı işin yapısı gereği vermiş olduğu tatmin duygusu, kişinin çalışmalarından dolayı terfi alması ve bu nedenle yaptığı işteki görevinin değişmesinin hepsi içsel doyum olarak ifade edilmektedir (Weiss ve ark., 1967). Başka bir ifadeyle ise kişinin örgüt içindeki başarılarını ve başarısı sayesinde aldığı övgüler, taktirler, belgeler ve terfiler içsel doyum anlamına gelmektedir.

Diğer boyut olan dışsal doyum işin içselliğinin aksine dış etkenlere, işin çevresindeki öğelerden kaynaklanan ve değerlendirilirken bunlara bakılan bir boyuttur.

Örgütlerdeki yönetim şekilleri, işletme politikaları, yöneticilerin çalışanlarla ilişkisi, denetleme mekanizmasının yapısı, çalışma şartları ve maaş gibi tamamen işin çevresine bağlı unsurlar dışsal doyuma girmektedir (Weiss ve ark., 1967).

2.3.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler çalışanlar açısından örgütsel ve bireysel faktörler olarak iki başlığa ayrılmaktadır. Çalışanın iş yeriyle olan bağlantısı iş doyumunu etkileyen faktörlerin en başında yer almaktadır. Çalışan çalıştığı ortamın kültürü, prim, çalışanların ilişkileri, yaptığı iş karşılığı kazancı, rol çatışması ve iletişim gibi etkenleri değerlendirerek çıkarım yapar. Bu değerlendirdiği etkenler örgütsel faktörler içerisinde yer alır (Lawler, 1973). Bireysel faktörler ise kişiden kişiye değişiklik gösterebildiğinden iş doyumunun azalması ya da artması fizyolojik etmenlere ve kişisel ihtiyaçlara bağlı olarak değişmektedir (Sezgin, 2010).

2.3.4.1. Bireysel Faktörler

Kişisel faktörleri içeren bireysel etkenler her çalışanda farklılık gösterebilmektedir. Çalışanın demografik verilerinin etkilendiği özelliklerdir. Örgüt yapısı ve yönetimden beklentileri çalışanların bireysel özelliklerini şekillendirmektedir. Eğitim düzeyi, cinsiyet ve yaş bireysel etkenler arasında kabul edilir (Telman ve Ünsal, 2004). Bireysel faktör iş doyumunun en önemli etkenlerindendir. İş doyumunun oluşmasında insanını hayata gözlerini açmasından itibaren kendine has getirdiği özellikler ile yaşamı boyunca kazandığı tecrübeler temelinde belirlenmektedir. Buda yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum gibi etkenler iş doyumunun oluşmasını direk olarak etkilemektedir (Kalkan, 2020).

Yaş

Yaş faktörü iş doyumu hakkında yapılan araştırmalarda önemli olmuştur ve araştırmaların çoğunda değişkenlerden biri olmuştur. İş doyumunda yaş değişkeni, kimi görüşlere göre genç çalışanların işe başlama heveslerinin fazla olduğuna ve gençliğin vermiş olduğu fiziksel gücün ve zihinsel canlılığın işteki verimi ve doyumu artıracığı yönünde olurken; farklı görüştekiler de ileri yaştaki çalışanların işten elde ettiği tecrübelerinin artacağı, çalışma sonucu kazanılan kazancın artacağı, diğer

Çalışanlar ve yöneticiler tarafından saygınlığının ve sosyal kabullenmenin artacağını bu nedenlerden dolayı iş doyumunu artıracaağı fikrindedirler (zkaya, 2019).

İnsanın yaşı hayata karşı tutumu açısından, diğer kişilerle ilişkisinde ve işine olan saygı ve tutum açısından önemli bir etkindir. Durağan, sıradan, tek düze, kendisini yeniliklere kapamış örgütlerin çalışanları orta yaşlara doğru ilerledikçe iş doyumlarında çok belirgin olarak gözlemlenen azalmalar olduğu görülmektedir. İş doyumundaki azalmalar kişinin kendisiyle ve doyumsuzlukla da savaşmasını göstermektedir. Bu savaş sonucunda başarılı olursa iş doyumunda tekrardan artış olacaktır (Eğinli, 2009). Kişinin yaşı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi Herzberg “u” şeklinde bir eğri ile açıklamıştır. İşe yeni başlayan çalışanın iş doyumunu motivasyonun yüksek olmasından, yeni durumlara kolay adapte olabilme döneminde olmasından veya yeni bir iş bulma nedeniyle fazla iken yaşın orta yaşlara doğru ilerlemesiyle durağanlıktan dolayı azalmaktadır. Yaşın daha da ilerlemesi ile oluşan doyumsuzlukla başa çıkabilme mücadelesi vermesi veya mevcut şartları ve durumu kabullenmesi ile yaşın ilerlemesiyle elde ettiği deneyimlerle iş doyumunu çalıştığı süre boyunca artırmaktadır (Saleh, 1976).

Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer alan cinsiyet etmeni tartışmaya en açık olan ve çalışmalar sonucunda farklı sonuçların en fazla yer aldığı bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. İş doyumuna ulaşmada çalışanların cinsiyetlerine göre farklı sonuçlar çıkabildiği gibi bazı çalışmalar sonucunda da çalışana aynı imkanları ve st düzey şartlar sağlandığında doyuma ulaşma konusunda ciddi bir fark görülmemektedir (Eğriboyun, 2015). Toplumların cinsiyetler üzerindeki etkisinden dolayı iş doyumunda farklılıklar oluşabilmektedir. Bu baskılar yüzünden çalışanların iş doyumundan beklentileri de farklı olmaktadır. Bu nedenden dolayı farklı cinsiyetteki çalışanlar işlerine karşı farklı davranışlar geliştirebilmektedirler (Fields ve Blum, 1997). Mühendisler üzerinde yapılan bir çalışma da erkek mühendislerin, kadın mühendislerden daha fazla iş doyumuna ulaştıkları sonucuna varılmıştır (şimşek, 1994). Eğitim alanında bakıldığında ise kadınların fizyolojik ve psikolojik özellikleri nedeniyle öğretmenlik mesleğine daha yatkın olduğu ve en önemlisi fedakr olmalarından dolayı işe olan bağımlılığı daha fazla olmaktadır. Bu sebepten

dolayı kadınlar eğitim alanında iş doyumları erkeklere göre daha fazla olmaktadır (Kökseven, 2015).

Erkekler için çalışma hayatında daha fazla maaş kazanma, iş ortamında yükselme, başkaları tarafından övülme, etrafındakilerin örnek alabildiği biri olma çok önemlidir (Acar-Arasan 2010). Bunun yanında ailenin geçiminden sorumlu olan erkekler daha fazla maaş alma beklentisi içerisinde olmalarına neden olacaktır.

Medeni Durum

İş doyumunu etkileyen cinsiyet faktöründeki karmaşanın bir benzerinde medeni durum faktöründe görülmektedir (Yenihan ve ark., 2016). Medeni durum çalışma hayatında iş doyumuna etki ettiği düşünülmektedir. Fakat bazı çalışmalarda etki etmediği de görülmüştür. Yılmaz ve Karahan'ın (2009) çalışmasında, medeni durumun iş doyumuna bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Başka bir çalışmada Soyer ve ark. (2009), benzer bir sonuca ulaşmıştır. Sevimli ve İşcan (2005), tarafından yapılan bir çalışmada ise evli doktorların bekar doktorlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İran'da faaliyet gösteren bir iş yerinde 125 çalışan üzerinde çalışma yapılmış ve evli çalışanların bekarlara göre daha yüksek iş doyumunun olduğu anlaşılmıştır (Çetin, 2020).

Evlilerin iş doyumlarının yüksek çıkmasının sebebi evliliğin vermiş olduğu sorumluluk ve beklentilerdeki değişikliklerden olabileceği belirtilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

Vural (2004), yapmış olduğu çalışmada evli çalışanların aile sorumluluklarını yeterince yerine getirememesi ve ailesiyle fazla zaman geçiremediklerinden evli ve kadın çalışanlarda iş doyumun düşük olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalardan da anlaşılabileceği gibi medeni durum direkt olarak bir sonuç vermemektedir. Diğer değişkenler ile bakıldığında daha net sonuçlara ulaşılmaktadır.

Eğitim Düzeyi

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bir diğeri de eğitim düzeyidir. Yapılan araştırmalar sonucunda eğitim seviyesinin artması ile iş doyumunun da arttığı ikisi arasında da doğru orantının olduğu görülmüştür. Çalışanların eğitim düzeyleri ne kadar artarsa aynı oranda iş doyumları da artmaktadır (Aşık, 2010,). Çalışanlarda bu

doğru orantıda artışı sağlamak için eğitim düzeylerine uygun pozisyonlarda çalıştırmak gerekir. Uygun bir pozisyonda çalıştırılmayan birey yaptığı işten mutlu olmayabilir ve böyle bir durumda çalışan bireyler de iş doyumu gelişmeyecektir (Eğimli, 2009).

İş doyumu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında kıdem (çalışma yılı) etkeni göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. İşe yeni başlamış eğitim düzeyi oldukça yüksek çalışan ile eğitim seviyesi düşük fakat o iş pozisyonunda uzun zamandır görev yapan çalışan arasında iş doyumu seviyesinde farklılıklar olabilir (Ağayev, 2006).

2.3.4.2. Örgütsel Faktörler

Çalışma hayatı yaşamımızda o kadar çok yer etmektedir ki insanlar evlerinde geçirdikleri zamandan çok iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebeple çalışma ortamlarında kişisel özelliklerin önemi kadar, iş yeri şartlarına bağlı örgütsel faktörlerin önemi de çok büyüktür (Bülbül, 2016, s. 34). Örgütsel faktörler bireysel etmenlere göre çok daha önce kabul edilmiştir. Örgütsel faktörler bireyler üzerinde çok ciddi derecede etkiye sahiptirler. Örgütlerin bu özellikleri kullanabilme, yönetebilme ve kontrol edebilme fırsatları olduğundan, bu özellikler üzerinde yoğunlaştığında iş doyumunun artmasında çok önemli bir imkanları vardır (Aydın, 2006). İş doyumu üstünde etkisi olan ve ön plana çıkan örgütsel faktörler ücret, terfi, çalışma arkadaşları, yönetim becerileri, çalışma koşulları ve işin niteliğidir.

Ücret

Ücret, her alanda olduğu gibi iş doyumunda da çok önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanalar açısından ücret, sadece gelir olmanın dışında örgüte faydalarının ve vermiş olduğu emeğinin değeri olarak görmektedirler. Bu sebeple ücret, iş doyumu üzerinde etki eden değişkenler açısından yakın ilişkisi olan bir faktördür. Çalışanların yapmış olduğu iş karşılığında almak istediği ücreti yeterli görmemesi, aynı şartlarda çalışanlar karşılaştırıldığında bile daha düşük ücret alması iş doyumunu azalttığı görülmüştür (Koç, 2019). İşcan ve Sayın'da (2010) ücretlerin çalışanlara adil olarak verilmesinin önemli olduğunu, aynı örgütte veya farklı

örgütlerde çalışanların kıyaslanacağını ve bu kıyaslama sonucu yeterli ve adil ücret dağılımı olması gerektiğini, aksi halde iş doyumunun düşeceğini belirtmiştir.

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar sonucu iş doyumunu ve iş doyumsuzluğunu etkileyen en temel faktörler içinde ücret olduğunu göstermektedir. Belli bir noktadan sonra ise ücretin ne kadar olduğu iş doyumunu değerlendirme için yetersiz olmaktadır. İş görenlerin ücretlerinin dağılımları daha çok etki etmeye başlamaktadır. Çalışanın aynı konumdaki diğer kişilerden düşük ücret alması, çalışanın diğer kişilerden daha az bilgiye sahip olduğu kanısına varmasına neden olacağından iş doyumunun düşmesine sebep olacaktır (Eren, 2001a).

Terfi

Örgütlerde çalışanların terfi olmaları, iş doyumunun artması yönünden oldukça önemlidir. Örgüt içinde terfi yapılması normal bir durumdur. Terfi yapılırken kimin terfi edileceğine karar vermede çok dikkatli olunmalıdır. Örgüt içinde terfi imkanının olması çalışanlara daha fazla çalışma isteği uyandıracaktır. Terfi yapılırken beklentilerin ve herkes için eşit olacak şartların oluşturulmaması iş doyumunu azalmasına etki edecektir (Uçan, 2019).

Çalışan, çalıştığı ortamda istediği çalışma pozisyonuna yükselme imkanının olduğunu bilmesi çalışanda sevince neden olur ve yükselme politikasının adaletli olduğu inancına varır. Fakat terfiler kişiden kişiye farklı anlamlandırılabilir. Kimi çalışana da daha fazla gelir kazanma anlamına gelirken kimi çalışanda sosyal statüsünün artması anlamına gelmektedir. Her çalışanın yükselme amaçları farklı olmasından dolayı çalışanlarda doyum ve doyumsuzluklarda farklılıklar olacaktır (Aydın, 2012).

Çalışma Arkadaşları

İş görenler çalışmanın sonucunda sadece elde ettikleri gelir veya görülebilen bir başarı hissiyatı içinde değildirler. Zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarında çalışanlar sosyalleşme içerisindeyler. Bu sebeple iş gören çalıştığı ortamda diğer çalışanlarla ilişkilerini kuvvetlendirip, birlik içinde olması haline işteki doyumunu da o kadar yükselecektir (Bozkurt ve Bozkurt 2008).

Çalışan aynı işi yapan diğer arkadaşlarıyla ve çalıştığı guruba ait olduğunu bilmesi iş doyumuna da yansıyacaktır. Kişinin meslektaşları kendi çevresindedir ve benzer işler yapmaktadırlar. Aynı işi yapan kişiler benzer yönlerle sahiptirler (eğitim örneği gibi). Yeni bir işte çalışma arkadaşları bireyin iş doyumunu kuvvetli bir biçimde etkilemektedir. Yeni başlamış olan birey işi gereği bilmesi gereken bilgiler de eksiklik olmaktadır bu sebeple nasıl davranacağını ve nelerin yapılacağını bilmeyebilir. Çalışma arkadaşları böyle ortamlarda verdiği destekten veya vermediği destekten dolayı kişinin iş doyumuna etkisi vardır (Demirkan, 2006).

Çalışma ortamında uyum içinde çalışacağı iş arkadaşlarının olması ve çalışma ortamının da destek verici uyumlu bir ortam olması çalışanların iş doyumunun artmasına sebep olacaktır. Yöneticilerin çalışanlar arasında iş dağılımını adaletli yapması, işçilerin bazılarına ayrıcalıklı davranmaması, iş veren ve işçi arasındaki uyumu sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunması işçilerin iş doyumunu olumlu etkilemekte ve iş gücü devrini de azaltmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Yönetim Becerileri

Örgüt içerisindeki yöneticilerin iş doyumunu oluşturmak için ve akabinde bu doyumun en üst seviyede devam edebilmesini sağlamak için birtakım çalışmalarda bulunmaları gerekir. Yönetici rolünde olan kişilerin iş doyumunu bir kere oluşturduktan sonra devamlılığını sürdürebilme becerilerine sahip olmaları önemli bir etkidir (Bingöl, 1996). Yöneticilerin iş ortamında huzuru sağlaması için bazı özellikleri olması gerekmektedir. Yönetim kadrosundakilerin ileriye görebilme özelliğinde olması, empati kurabilme özelliğinden faydalanması, iletişim kanallarının açık ve kullanabiliyor olabilmesi, motivasyon süreçlerinin farkında olabilmesi ve bunları alanında kullanıyor olabilmesi iş doyumunu artıracaktır (Uçan, 2019).

Örgütteki yönetimin merkezi olması çalışanların moralini ve özgüvenlerinin azalabileceğini, yüksek oranda stresin olacağını ve sonucunda da iş doyumuna etki edeceğine ön görülmektedir (Karaman ve Altunoğlu, 2007). Winter ve ark. (1998), Avustralya'daki yüksekokullarda yapmış oldukları bir araştırmada merkezi yönetim şeklinde yönetilen iş yerlerindeki çalışanların diğer iş yerlerindeki çalışanlara göre daha mutsuz ve düşük öz güvene sahip olacakları söylenerek bu olaydan iş doyumun olumsuz etkileneceği ifade edilmiştir.

Çalışma Şartları

Örgütlerdeki iş görenler zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçirirler. Bu sebeple çalışılan yerlerin özellikleri iş doyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkilemede çok büyük role sahiptir. İş görenlerin çalışma ortamlarının iyi olması iş görenlerin daha fazla gayretli daha fazla istekli olmalarına neden olacak ve aynı zamanda iş doyumunun artmasına sağlayacaktır (Öztürk, 1993). Çalışma ortamının fiziki şartları yetersiz durumda olması iş doyumunun düşmesine neden olacaktır. Aşırı sıcak ve yüksek sesin olduğu ya da aşırı soğğun olduğu çalışma şartlarında çalışan çalışanların fiziksel olarak hissedeceği baskı, verimlerinin azalmasına ve bundan sebeple iş doyumlarının da gerilemesine etki edecektir (Aşık, 2010).

İşin Niteliği

Her işin kendisine has zorluğu vardır. Bu zorluklar çalışanlarda iş doyumunu artırmaktadır. İşin zor olması durumunda çalışanlar bu işin üstesinden gelmek için gayret gösterirler ve bu gayret sonucu başarıya ulaştıklarında çok mutlu olurlar ve etrafindakilerle paylaşırlar. Zihinsel olarak yorucu bir işte başarılı olunması ve bu başarıyı da çevresindekilerin farkına varması halinde iş görenler üst düzeyde iş doyumunu yaşayacaklardır. Bunun yanında bedensel olarak zorlayıcı işlerin iş doyumunda nötr olduğu sanılmaktadır. Fakat çalışan kendi yetenek ve bilgi düzeyinin üzerinde iş yapmakta ve çok çaba sarf ediyorsa bu şartlar iş doyumunun olumsuz etkilenmesine neden olacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005). Pınar ve ark. (2008), yapmış oldukları çalışmada iş doyumunu etkileyen unsurların içinde en çok etki eden işin kendisi sonucuna varmışlardır.

2.3.5. İş Doyumunun Sonuçları

Birey çalıştığı işten beklenti içerisinde ve içerisinde bulunduğu beklentileri de karşılayacak olan taraf örgüt ve örgütün yöneticileridir. İşgörenlerin çalışma ortamında stres seviyelerinin az olması, yönetim kadrosundakilerle iletişim kurabilmeleri iş yerinin gelişmesine ve üst düzeye çıkmasına zemin hazırlayacaktır. İşgörenlerin iş yerindeki kararları almada sorumluluk verilmesi çalışma hayatının stresini azaltmakla kalmayıp motivasyonu da yükseltecektir (Eğinli, 2009). Odabaş (2004), tarafından yapılan iş doyum ve bireysel performans ilişkisinin

incelenmesinde bağımsız üç işyerinde çalışma yapmış ve ikisi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

İş yerlerinde iş doyumunun oluşması veya oluşmaması işgörende ve örgütte bazı sonuçlara neden olmaktadır. İşgörenlerde iş doyumunun oluşması mutlu olmalarını sağlayacak ve buna bağlı olarak da hem çalışanlar da hem de iş yerlerinde olumlu sonuçlar elde edilecektir (But, 2019).

İş doyumunu üst seviyelerde olan çalışanların en başta motivasyonu, güven hissi, çalışma ortamındaki etkinliği ve performansında artışlar olacaktır. Kişi psikolojik anlamda kendini güvende ve mutlu hissetmesi o alanda endişe ve stres yaşamamasına neden olacak ve böylelikle verimliliği artmasını sağlayacak bunun yanında da fizyolojik ve psikolojik sıkıntılar yaşamasını dengeleyecektir (Davies, 1981).

2.3.6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

Çalışan kişi çalıştığı işte doyuma ulaşamaması için gerekli şartların sağlanması gerekir. Eğer bu şartlar sağlanmaz ise çalıştığı işten hoşnut olmaz ve işinde istekli olamaz. Doğal olarak bunun sonucunda işgören çalıştığı işten hep kaçış yolu arar. Bu şekilde hissetmesi de iş doyumsuzluğunun oluşmasına neden olur (Can ve Beydağ 2013).

Özpehlivan (2018) örgütsel ve bireysel olmak üzere iki kategoride iş doyumsuzluğu sonuçlarını kategorize etmiştir. Bireysel olarak bahsettiği sonuçlar, psikolojik doyumsuzluk, engellenme, kişilik bozuklukları, nevrozlar ve psikozlar, stres, sosyal ve ailevi sorunlardır. Örgütsel sonuçları ise; işe devamsızlık, yüksek işgören devir hızı, grev ve lokavt gibi iş uyuşmazlıkları ve işe yabancılaşmadır. Doyumsuzluğun örgütsel sonuçlarından bir diğeri de işe gelmemenin ileri boyutu olan işten çıkma halidir. Psikolojik ve fizyolojik sıkıntılara uzun süre karşı karşıya kalan çalışan bu duruma fazla dayanamayarak işten çıkmak istemektedirler. İşten çıkan çalışanın yerine yeni birini bulmak, işe uyum sağlaması ve gerekli eğitimlerin verilmesi zaman alacağından işverenlerin tercih edeceği bir hal olamaz (Saal ve Knight, 1988).

2.3.7. Öğretmenlerin İş Doyumu

Örgütsel yaşamın ciddi bir parçası olan iş doyumunun önemi öğretmenler bakımından çok fazladır. Bu sebeple eğitimcilerin alacakları doyum, ülkenin

kurumlarındaki en önemlilerinden biri olan eğitim kurumlarındaki genç neslin direkt olarak etkilenmesine neden olacaktır. Farklı bir ifadeyle öğretmenlerdeki doyum, ülkenin geleceğine etki edecek kadar öneme sahip olmasından dolayı diğer iş guruplarına göre daha da ön plandadır. Buna ilave olarak öğretmenlerdeki stres seviyesi diğer mesleklere nazaran daha yüksek olduğundan, iş doyumunu anlamında daha da önemli bir yeri vardır (Kumaş ve Deniz, 2010).

Öğretmenlerin mesleklerinin örgütsel ve bireysel unsurların dışında bir de farklı bir boyut olarak manevi olarak da iş doyumunu sağlayan bir boyutu vardır. Öğretmenlerin sınıfta öğrencilerle girdikleri etkileşimle, öğrencinin öğrenme sürecinden, geçmiş yıllardaki öğrencilerinden, velilerden ve diğer öğretmen arkadaşlarıyla girdikleri etkileşimden de iş doyumunu elde edebilmektedirler (Bogler, 2001).

Öğretmenlerdeki iş doyumunun artması demek aynı zamanda örgüte bağlılıklarının da artması demektir. Özgan ve ark. (2011), yapmış olduğu bir çalışmada öğretmenlerdeki örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakmıştır. Çalışmanın sonucunda bu ikili arasında doğru bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve meslekteki çalışma yılının artmasıyla iş doyumunda da arttığı sonucu ortaya çıkmıştır.

2.4. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili tanımlara bakıldığında birden çok farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır. Psikolojik dayanıklılık kelimesi, Latince de “resilience” ve “hardiness” sözcüklerinden türemiş bir kavramdır. “Resilience” kelimesi anlamca bir maddenin esnek olmasını başka bir ifadeyle iyileşme gücü anlamına gelmekteyken, “hardiness” kelimesi ise zor koşul ve olayların üstesinden gelebilme kabiliyeti anlamını taşımaktadır (Kobasa, 1979).

Tusaie ve Dyer (2004) psikolojik dayanıklılığı tehdit, travma, ekonomik sıkıntılar, trajedi, ailesel ve ilişkisel sorunların neden olduğu stres sebeplerine karşı kişinin uyum sağlaması olarak tanımlamıştır. Hunter (2001) ise genel olarak başarı ya da uyum süreci olarak psikolojik dayanıklılığı tanımlamaktadır. Farklı bir bakış açısından; zorlu hayat tecrübelerine karşı kişinin kendisini toparlama gücünü (Gramezy, 1991), kötü olaylara karşı veya değişikliklerin üstesinden başarıyla gelebilme beceresi anlamında tanımlamaktadırlar (Wagnild veYoung, 1993).

Psikolojik dayanıklılık ve stres iç içe olan kavramlardır. İnsanın hayatındaki değişimler strese neden olan faktörlerin oluşmasına sebep olmaktadır. Psikolojik dayanıklılık oluşan bu stres faktörlerine karşı başa çıkmada önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Stresli olayların üstesinden gelebilenlerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğu, stresli olaylara karşı problem yaşayan kişilerin ise psikolojik dayanıklılıklarının düşük olduğu görülmektedir (Öz ve Yılmaz, 2009).

Kişiler yaşadıkları sürece çok fazla sorunlarla karşı karşıya gelmektedirler. Bu sorunların üstesinden gelebilmesi için gerekli olan gücü psikolojik dayanıklılık kişiye vermektedir. Problemleri çok daha kolay ve rahat çözebilen kişilerin psikolojik dayanıklılıkları daha fazladır. Bu kişiler bu problemleri fayda sağlayacak duruma dönüştürebilmektedirler. Psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan araştırmalarda bu kavramın sonradan kazanılabileceğini söylerken, bazıları da doğuştan gelen bir özellik olarak da belirtilmiştir. İnsanların yaşamları sonucu olaylar karşısında edinmiş oldukları tecrübeler göre psikolojik dayanıklılıklarında artış, azalma hatta bu özelliğin ortadan kalktığı bile görülmektedir. Mesleki hayatta da zorluklarla başa çıkabilmede psikolojik dayanıklılığı fazla olan kişiler rahatlıkla bu zorlukların üstesinden gelebilmektedirler (Kavi ve Karakale, 2018). Olumsuz bir durum karşısında uyum sağlayabilme kabiliyeti olarak da psikolojik dayanıklılık tanımlanmaktadır. Çok fazla etkenin ürünü olan psikolojik dayanıklılık; doğuştan var olan bir özellik olmadığı, güvenlik açıkları ve koruyucu faktörler dahil dinamik etkenler sonucu ortaya çıkan bir üründür (Luthar ve Cicchetti, 2000). Boon (2014)'un yaptığı bir çalışmada, insanların sel felaketlerinden etkilenmesi sonucu psikolojik dayanıklılığın sosyal bağlılık yoluyla arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Dayanıklılık, bir şahsın, grubun veya topluluğun, olumsuz olayların sonucundaki hasarların önlenbilmesinde, bu hasarların azaltılabilmesinde veya hasarların üstesinden gelmesine imkan veren dünya çapında bir özelliktir ve bu özelliği olanların yaşamlarını psikolojik dayanıklılık değiştirebilir veya daha kuvvetli olmasını sağlar. Bunun dışında ise sadece olumsuz olaylar sonucundaki gelişimin yanı sıra kaçınılmaz olan olumsuz olayları kestirerek de gelişimi sağlar (Aydoğdu, 2013).

Bireysel dayanıklılık bütün faktörlerin karışımı halinde insanda görülür. Eğer bir kişi problemlere karşı gelebilmek ve bu problemlere kolay uyum sağlayabiliyorsa psikolojik dayanıklılığı yüksek, problemlere karşı gelemeyip, uyum sağlayamıyorsa psikolojik dayanıklılığı düşük anlamına gelmektedir. Bu dayanıklılık birçok etkenden değişkenlik gösterir. Kişinin sosyal ilişkileri kuvvetliyse ve çevresini kontrol edebiliyorsa bu etkenler kişinin psikolojik dayanıklılığını yükseltebilmektedir. Sosyal çevresindekiler tarafından desteklendiğini gören ve zorluklara karşı başa çıkabileceğini anladığında, problemlere karşı dayanıklı olduğunu hissetmektedir. İnsanoğlunun yaşamını devam ettirebilmesi için psikolojik dayanıklılık şarttır (Mannen ve ark., 2012).

Pollock (1989), erken çocukluk evresinde psikolojik dayanıklılığın geliştiğini dile getirmiştir. Erken çocukluk dönemi Erikson'un "bağımsızlığa karşı kuşku ve utanç" aşaması ile aynı zamana gelmektedir. Çocukların bu evrede özgüvenleri oluşmaya başlar ve kendi başarılarına birçok eylemi yaparlar. Bu dönemde anne babalar çocuklarına ilgili olur, onları desteklerlerse, endişelerinin giderilmesini sağlarlarsa çocuğun özgüveninin gelişmesini sağlarlar. Buna bağlı olarak da önüne çıkan problemlere karşı duruşu güçlü olacaktır. Ailenin karşıt bir tavrı ise çocukta utanca ve kabiliyetleri ile ilgili kötü hislere kapılmasına neden olabilmektedir. Bu evrede yaşadığı deneyimler kişinin geleceğine etki edebilmektedir (Terzi, 2005).

2.4.1. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları

İnsanın yapmış olduğu eylemlerin sorumluluğunda olması, yaşamını sürdürürken farkında olarak yaşam sürmesi, kararlarında özgün olabilmesi, kendi imkanlarıyla yaşam sürdürmesi hayatını anlamlandırır. Birey seçimleri ile yaşamını düzenler ve hayatını yönlendirir. Psikolojik dayanıklılığı Kobasa (1982), kendini adama (bağlanma), kontrol (denetim) ve meydan okuma olarak varoluşçu yaklaşım temellerine göre açıklamada bulunmuştur (Yavuz, 2019).

2.4.1.1. Kendini Adama (Bağlanma)

İnsanın yaşam sürecinde olma isteği ve bu hedef uğrunda eylemlerini yaparken hayatı ve kendisini anlaması bağlanma boyutunun içeriğidir (Maddi, 2006). Hayata inancını, sadakatini ve olayların gerçekçiliğini kapsar. iletişim ve duygusal bağ gibi

faktörlerin önde olduğu yaşam şekli yitirildiğinde bağlanma modelinin geçerliliği tekrardan incelenmesi düşünülmektedir (Kobasa ve ark, 1982).

2.4.1.2. Kontrol (Denetim)

Kontrol kişinin hayatındaki olayları istekleri doğrultusunda yönlendirebilmesi için sergilemiş olduğu gayreti gösteren psikolojik bir durumdur. Karşılaşılan zorluklara karşı içsel güdülenmenin en çok artış gösterdiği ve kontrol altındaki davranışları ile olayı kontrolün de tutabildiği bir özelliktir (Kamya, 2000). Kontrol aynı zamanda yaşam zorlukları karşısında çaresiz beklemek yerine karşılaşılan bu zorlukların sonucuna etki edebileceğine inanılan inanç olarak ifade edilmektedir (Terzi, 2008). Kontrol kişisel özgürlüğü, öz disiplinli olmayı, karar verme yeteneğini, içsel güdülenmeyi, özerkliği, seçim yapabilmeyi ve başarı odaklı olmayı içerir. Bu özelliklere sahip bireyler yaşanan olaylara ve karşılaştıkları durumlara karşı sonucunu beklemeyi seçmezler tam aksine bu tür durumlarda sonucu kendileri belirleyeceği inancı düşüncesindedirler (Maddi, 2004).

2.4.1.3. Meydan Okuma

Kişinin hayattaki yaşamışlıkları sonucu elde ettiği tecrübeler ile olayları yeniden düzenlemesini sağlayan meydan okuma bu tecrübelerin teşvik edilmesini son derece önemli olduğunu vurgulamaktadır (Işık, 2016). Meydan okuma, yaşantıda değişimlerin olduğunu, yaşanan doğal değişimler kişiye risk yaratmadığını, kişinin gelişimi için önemli bir uyarıcı faktörü olduğunu belirtir (Maddi, 2004). Kişi meydan okuma boyutu döneminde oluşan değişimleri kendi gelişimini sağlamak için imkan olarak değerlendirmeli ve yaşantısındaki değişimlere ayak uydurmayı bilmelidir (Kobasa, 1982).

2.4.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik dayanıklılığın gelişiminde sadece olumsuz şartlar değil bunla beraber iyi uyum da olmalı ki gelişim sağlansın. Psikolojik dayanıklılık hakkında yapılan tanımlara bakıldığında, kişinin olumsuz şartlara maruz kaldığında koruyu etkenler aracılığıyla riskli olayların istenmeyen yönlerini aza indirerek uyumlu normal gelişimsel dönemlere gelmesiyle oluşur. Bu nedenle de psikolojik dayanıklılık sonuçları ve sonuçlara neden olaylarla şekil almaktadır (Masten, 1994).

2.4.2.1. Risk Faktörleri

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler içinde olan risk faktörü, karşılaşılan olumsuz durumların daha fazla olabilme ihtimali ile alakalı durumlardır (Kazdin ve ark., 1997). Araştırmalara bakıldığında psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörlerden risk ve koruyucu faktörler kendi içlerinde ailesel, çevresel ve bireysel faktörler olarak gruplanmıştır. Bu gruplama risk faktörleri ve koruyucu faktörlerin her ikisinde de geçerlidir (Haase, 2004).

Literatür araştırmaları incelendiğinde psikolojik dayanıklılıkla ilgili birden çok etken üzerinde durulduğu görülmektedir. Gizir'in (2007), psikolojik sağlamlık çalışmalarında risk faktörlerini derleme çalışmalarında 3 gruba ayırmıştır. Bunlar; bireysel risk faktörleri, ailesel risk faktörleri ve çevresel risk faktörleridir.

1. Bireysel Risk Faktörleri

- Erken doğum,
- Olumsuz yaşam olayları,
- Kronik hastalıklar.

2. Ailesel Risk Faktörleri

- Ebeveynlerin hastalığı ya da psikopatolojisi,
- Ebeveynlerin boşanması, ölümü ya da tek ebeveyn ile yaşamak,
- Ergenlik döneminde anne olma.

3. Çevresel Risk Faktörleri

- Ekonomik zorluklar ve yoksulluk,
- Çocuk ihmali ve istismarı,
- Savaş ve doğal afetler gibi toplumsal travmalar,
- Toplumsal şiddet ve ailevi felaketler,
- Evsizlik.

2.4.2.2. Koruyucu Faktörler

Koruyucu faktör, kişilerin psikolojik dayanıklılıklarının gelişimi için katkı sunan etkidir (Çelik ve ark., 2012). Aslında koruyucu faktör kavramı riskin etkisini azaltabilen, yumuşatabilen hatta yok olmasını sağlayan, kişinin beceri ve uyum yeteneğinin gelişimini sağlayan sağlıklı durum için kullanılmaktadır. Bunun yanında bireyler ve olumsuz yaşantılar arasında kişisel, ailesel ve çevresel etkenlerin koruyucu etkenler olduğu belirtilmiştir (Masten, 2001). Koruyucu faktörler kendi içerisinde üç grupta incelenmiştir.

Sosyal (Çevresel) Koruyucu Faktörler

Kişinin yetişkin birileri ile olumlu sosyal ilişkiler içerisinde olması, bu ilişkinin olumlu olması, arkadaşlarının desteğini alması, okul ile olan ilişkileri olumlu yönde olması, toplumsal desteğin hissedilmesi ve iyi bir rol modelin olması bu koruyucu faktörler içerisinde (Garmezy, 1991).

Ailesel Koruyucu Faktörler

Çocuğun yaşantısını ailesi ile sürdürmesi, çocuğun annesi ile bağının iyi olması, eğitim seviyesi yüksek anne-babanın olması, ailenin ve çocuğun gelecekteki yaşantısı ile olumlu beklenti içerisinde olması ailesel koruyucu faktörler içerisinde (Garmezy, 1991).

Bireysel (Kişisel) Koruyucu Faktörler

Kişinin olumlu kişilik özelliğine sahip olmasına da denilebilir. Bilişsel kapasitenin kullanımı, iyimser olma, zeka, olumu akademik kişiliğe sahip olma, yaşantısının kontrolüne sahip olabilme, sorumluluk, ileri benlik saygısı, gelecek planları yapması, mizahi duygunun olması, empati ve etkili olarak problem çözebilme bireysel koruyucu faktörler içerisinde yer alır (Garmezy, 1991).

2.4.2.3. Olumlu Sonuç

Olumlu sonuç alan yazında yeterlilik ile aynı anlam da kullanılmaktadır. Kişinin gelişimini sıhhatli bir biçim de sürdürebilmesi için mevcut çevresel şartlarla sağlıklı ve etkili uyum içerisinde olmasıdır (Masten ve Coatsworth, 1998). Olumlu sosyal ilişkinin olması, sosyal yeterliliğin bulunması, kişinin gelişimi için görevleri yerine

getirmesi, akademik olarak başarılı olunması, mutlu olunması, duygusal sıkıntıların ve ya belirtilerin az olması, okula devam ediyor olması, yardım çalışmalarında bulunması, kurallara uygun davranması, ders dışı faaliyetlere katılması, arkadaşlarının kabul etmesi, akıl ve ruh sağlığının olması, kendini kabullenebilmesi ve kendisiyle uyum içerisinde olması, iyi olma halinde olması ve yaşam doyumu olumlu sonuçlar içerisinde yer almaktadır (Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

2.4.3. Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık

Öğretmenlerin işte ve çalışma ortamıyla alakalı sorunları, vermiş olduğu eğitim-öğretimin kalitesini etkilemektedir. Eğitim-öğretimdeki olumsuz etkilenme sadece öğretmen için değil hem öğrencileri hem de veli ve çevreyi de etkilemektedir. Bunun sonucu olarak toplum etkilenecektir (Yılmaz, 2019).

Öğretmenlik mesleğini, öğretmenlerin çoğu stres seviyesinin yüksek olduğu bir meslek olarak görür (Chan, 2003).

Öğretmenin psikolojik dayanıklılık seviyesinin az olması demek, öğretmende tükenmeye ve yıpranmaya neden olmaktadır. Bu tükenme ve yıpranma eğitimin kalitesinin düşmesine doğal olarak da öğrenci başarısının düşüşüne neden olacaktır (Boyd, 2013).

Psikolojik dayanıklılık düzeyinin düşük olması öğretmende yıpranmaya, tükenmişliğe yol açabilmektedir. Bu yıpranmalar, eğitim kalitesinde ve öğrencilerinin başarısında düşüşü beraberinde getirmektedir

Bobek (2002) öğretmenlerin mesleklerinde dayanıklılıklarının fazla olmasını vurgulamıştır. Öğretmenlerin dayanıklılıklarını yüksek tutabilmesi demek olumsuz olaylar karşısında olayın üstesinden kolaylıkla gelebilmesi, bu tür olaylar karşısında strateji kurarak üstesinden rahatlıkla gelebilmesi demektir. Öğretmen böyle durumlarda güç alacağı (mesleki yeterlilik, kişisel ilişkiler, başarı hissi ve mizah duygusu, mesleğini sahiplenebilme) kaynağını belirlemesi önemlidir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırma yöntemi

Araştırmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, araştırma deseni ise betimsel ve ilişkisel tarama tercih edilmiştir. Betimsel - ilişkisel tarama türü araştırmalarda meydana gelen bir durum ya da olayı olduğu gibi betimlenerek, bu duruma neden olan değişkenlerin ilişkisini, etkisini ve bunların derecesini gösteren bir araştırma modelidir (Kaya, Balay ve Göçen, 2012).

3.2. Veri Toplama Yöntemleri

Araştırma için Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 27/10/2020 tarihli izin alındıktan sonra, anketin uygulanması için Kayseri İl Mili Eğitim Müdürlüğü'nün 04/12/2020 tarih ve 94025929-605.01-E.17651952 sayılı yazısı ile izin alındıktan sonra anketler uygulanmaya başlanılmıştır. Tüm dünyayı etkisi altına alana Covid-19 pandemisinden dolayı anketler katılımcılara Google forms üzerinden ulaştırılıp veriler toplanmıştır. Veri toplama formunda çalışmanın amacı, çalışma grubu, yöntemi açıkça belirtilip, katılımın tamamen gönüllü olduğunu belirten yazı formun ilk bölümünde belirtilmiştir.

3.2.1.Veritoplama aracı

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada veri toplama aracı olarak; Çalışmaya katılan gönüllü öğretmenlere kişisel veri toplama aracı olarak 8 sorudan oluşan (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek yılı, branşı, okul kademesi, medeni durum, çocuk sayısı) kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

Algılanan Stres Ölçeği: Araştırma kapsamında öğretmenlerin stres düzeylerini ölçmek için Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ) kullanılmıştır. Ölçek Cohen, Kamarck ve

Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiş ve Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. ASÖ toplamda 14 maddeden oluşmaktadır ve bireyin yaşamındaki birtakım durumların ne derece stresli algılandığını ölçmek için tasarlanmıştır. “Yetersiz Öz Yeterlik Algısı” ve “Stres/Rahatsızlık Algısı” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılar her maddeyi “Hiçbir zaman (0)” ilâ “Çok sık (4)” arasında değişen 5’li Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirmektedir. Maddelerden olumlu ifade içeren 7’si tersten (Ters puanlanan maddeler: 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13) puanlanmaktadır. ASÖ puan aralığı 0 ile 56 arasında değişirken, yüksek puan kişinin stres algısının fazlalığına işaret etmektedir. Puanın 11-26 arası olması stres düzeyinin düşük olduğunu, 27-41 arası olması stres düzeyinin orta düzeyde olduğunu, 42-56 arası olması stres düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir Cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur (Eskin ve ark., 2013).

İş Doyum Ölçeği: Araştırma kapsamında, öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçek, Weiss ve ark (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach alfa değeri 0,77 olarak bulunmuştur. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire), toplam da 20 maddeden oluşmakta ve içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. Ölçek 1 ile 5 arasında puanlanan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Puanlama hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değil; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, memnunum; 4 puan, çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilir. Ters puanlanan bir madde ölçekte bulunmamaktadır. Alınabilecek en yüksek puan 100 ve en düşük puan 20 puandır (Baycan, 1985). Ölçekten yüksek puan alınması iş doyumunun arttığını, düşük puan almak ise iş doyumunun düştüğünü göstermektedir. 25 ve altı düşük iş doyumunu, 26- 74 orta iş doyumunu ve 75 ve üzeri ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. Ölçekteki 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. maddeler içsel doyumunu ölçerken 5,6,12,13,14,17,18 ve 19. maddeler ise dışsal doyumunu ölçmektedir (Tözün, Çulhacı ve Ünsal, 2008). Genel tatmin puanı, ölçekte yer alan maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Martins ve Proença, 2012).

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Friberg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen (2003) tarafından geliştirilmiş olup,

Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan “Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” kullanılmıştır. Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ilk olarak ‘kişisel güç’, ‘yapısal stil’, sosyal yeterlilik’, ‘aile uyumu’ ve ‘sosyal kaynaklar’ boyutlarını içermekteyken daha sonraki çalışmalarda (Friborg ve ark. 2005) ölçeğin altı boyutlu yapısıyla psikolojik dayanıklılık modelini daha iyi açıkladığını göstermektedir. Friborg ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları çalışmada ‘kişisel güç’ boyutu ‘kendilik algısı’ ve ‘gelecek algısı’ biçiminde ikiye ayrılmış ve toplam altı boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Ölçek 33 maddeden oluşmakta ve ölçekte iki cevap arasında beş ayrı kutucuğun yer aldığı bir işaretleme bölümü bulunmaktadır. Ölçekte, ‘yapısal stil’ (3,9,15,21) ve ‘gelecek algısı’ (2,8,14,20) 4’er, madde; ‘aile uyumu’ (5,11,17,23,26,32), ‘kendilik algısı’ (1,7,13,19,28,31,) ve ‘sosyal yeterlilik’ (4,10,16,22,25,29) 6’şar madde ve ‘sosyal kaynaklar’ (6,12,18,24,27,30,33) ise 7 madde ile ölçülmektedir. Ölçekte, maddelerin tercih edilmesinde önyargılı değerlendirmelerden kaçınmak için, olumlu ve olumsuz özelliklerin farklı taraflarda olduğu, yanıtlar için ise beş ayrı kutucuğun yer aldığı bir format kullanılmaktadır. Şematik biçimde yapılan değerlendirmede psikolojik dayanıklılığın yüksek veya düşük ölçülmesinde puanlama şekli serbest bırakılmıştır. Bu çalışmada yüksek puan alanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri fazla olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin geçerlilik çalışması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve altı faktörlü yapı toplam %57’lik varyans açıklamıştır. Ayırt edici ve örtüşme geçerliliği için Kişilik Ölçeği (Engvik 1993) ile Sosyal Zeka Ölçeği (Silvera ve ark. 2001) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliği için yapısal eşitlik modelinin iç tutarlılık değerleri; ‘Kendilik Algısı’ için 0.80, ‘Gelecek Algısı’ için 0.75, ‘Sosyal Yeterlilik’ için 0.82, ‘Aile Uyumu’ için 0.86, ‘Sosyal Kaynaklar’ için 0.84 ve ‘Yapısal Stil’ için 0.76 olarak bulunmuştur (Friborg ve ark. 2005).

3.2.2.İstatistiksel analiz

Verilerin analizinde öncelikle verilerin normallik dağılımı incelenmiş (çarpıklık-basıklık değerleri), daha sonrasında verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmış olup bu bağlamda betimsel istatistiki yöntemler bağımsız gruplar için independent-T testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) ile Pearson korelasyon analizi

kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılığın hangilerinde olduğunu ortaya koymak için çoklu karşılaştırma (post-hoc) testinden faydalanılmıştır. Bu doğrultuda, Tukey HSD Testi kullanılmıştır.

Tablo 3.2.2.1. Ölçek normallik dağılımları

ölçek toplam puan ve alt boyutları	Mean	Median	SS	Skewness	Kurtosis	Min	Max	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Algılanan stres toplam	39,097	40	8,077	-0,513	0,218	14	58		0,607
Yetersiz öz-yeterlilik	28,207	29	6,456	-0,422	0,058	10	44		0,606
Stres/rahatsızlık algısı	11,025	11	2,877	-0,283	0,084	4	19		0,593
İş doyumu toplam	73,172	75	12,834	-0,877	1,518	23	100		0,583
İç doyum	45,940	47	8,018	-0,976	2,057	14	60		0,621
Dış doyum	27,232	28	5,780	-0,6	0,263	8	40		0,568
Psikolojik dayanıklılık toplam	104,122	102	11,516	2,111	7,669	82	165	,604	0,589
Yapısal stil	17,066	17	2,555	0,5	1,007	9	25		0,562
Gelecek kaygısı	12,627	12	2,139	0,887	2,274	7	20		0,585
Aile uyumu	19,248	19	3,135	0,127	1,001	10	30		0,586
Sosyal yeterlilik	19,803	19	2,746	0,949	1,786	13	30		0,593
Sosyal kaynaklar	20,16	20	3,524	1,231	2,787	11	35		0,577
Kendilik algısı	19,132	19	2,617	1,002	2,469	13	30		0,574

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Koronavirüs (Covid-19) pandemisinin tüm dünyada etkili olmasından ve bu kapsamda alınan tedbirler kapsamında araştırma verileri online olarak toplanmış ve Kayseri merkez ilçede görev yapan öğretmenler arasından çalışmaya katılmak için gönüllü olanlara uygulanmıştır. Bu çalışma da elde edilen veriler kişisel bilgi formu, algılanan stres ölçeği, minnesota iş doyum ölçeği ve yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği ile sınırlıdır.

3.4. Evren ve Örneklem

Coronavirus (COVID-19) pandemi döneminde öğretmenlerin Algılanan Stres, İş Doyum ve Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri ile bunlar arasındaki ilişkiyi incelemek olup, bu amaç doğrultusunda araştırmanın evreninin Kayseri İlının merkez

ilçelerinde 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında görev yapan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 16900 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise merkez ilçelerdeki öğretmenlerden gönüllü olarak katılan 176 erkek, 143 kadın olmak üzere toplamda 319 katılımcı oluşturmaktadır.

3.5. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Göre Frekans Dağılımları.

Tablo 3.5.1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları

Cinsiyet	Frekans (n)	%
Erkek	176	55,2
Kadın	143	44,8
Toplam	319	100

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların % 55,2'si (n=176) erkek, % 44,8'i (n=143) kadın olmak üzere toplam 319 kişiden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.5.2. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları

Yaş	Frekans (n)	%
21-25 yaş	30	9,4
26-35 yaş	166	52
36-50 yaş	107	33,5
51-65 yaş	16	5
Toplam	319	100

Katılımcıların yaşları % 9,4'ü (n=30) 21-25 yaş, % 52'si (n=166) 26-35 yaş, %33,5'i (n=107) 36-50 yaş ve % 5'i (n=16) 51-65 yaş aralığındadır.

Tablo 3.5.3. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları

Eğitim durumu	Frekans (n)	%
Lisans	253	79,3
yüksek lisans	62	19,4
doktora	4	1,3
Toplam	319	100

Katılımcıların eğitim durumları değişkenine bakıldığında en çok % 79,3 (n=253) ile lisans derecesine sahipken, % 19,4'ü (n=62) yüksek lisans, % 1,3'ü (n=4) doktora derecesine sahiptir.

Tablo 3.5.4. Katılımcıların meslekteki çalışma süresi durumuna göre dağılımları

Meslekte çalışma süresi	Frekans (n)	%
5 yıl ve altı	85	26,6
6-15 yıl	155	48,6
16-30 yıl	68	21,3
31 ve üstü	11	3,4
Toplam	319	100

Meslekteki çalışması süresi değişkeni olarak % 26,6'sı (n=85) 5 yıl ve altı, % 48,6'sı (=155) 6-15 yıl, %21,3'ü (n=68) 16-30 yıl, % 3,4'ü (n=11) 31 ve üstüdür.

Tablo 3.5.5. Katılımcıların branşlarına göre dağılımları

Branşı	Frekans (n)	%
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni	80	25,1
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	15	4,7
Özel Eğitim Öğretmeni	9	2,8
Sınıf Öğretmeni	26	8,2
Fen Bilimleri Öğretmeni	13	4,1
Kimya Öğretmeni	7	2,2
Türkçe Öğretmeni	20	6,3
İngilizce Öğretmeni	29	9,1
Coğrafya Öğretmeni	12	3,8
Müzik Öğretmeni	9	2,8
Matematik Öğretmeni	23	7,2
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	11	3,4
Diğer	65	20,4
Toplam	319	100

Branş bazında öğretmenler % 25,1'i (n=80) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, % 4,7'si (n=15) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, % 2,8'i (n=9) Özel Eğitim Öğretmeni, % 8,2'si (n=26) Sınıf Öğretmeni, % 4,1'i (n=13) Fen Bilimleri Öğretmeni, % 2,2'si (n=7) Kimya Öğretmeni, % 6,3'ü (n=20) Türkçe Öğretmeni, % 9,1'i (n=29) İngilizce Öğretmeni, % 3,8'i (n=12) Coğrafya Öğretmeni, % 2,8'i (n=23) Müzik Öğretmeni, % 7,2'si (n=23) Matematik Öğretmeni, % 3,4'ü (n=11) Sosyal Bilgiler Öğretmeni ve % 20,4'ü (n=65) Diğer branşlardan oluşmaktadır.

Tablo 3.5.6. Katılımcıların çalıştıkları okul kademesi dağılımları

Okul kademesi	Frekans (n)	%
İlkokul	49	15,4
Ortaokul	139	43,6
Lise	118	37
okul öncesi	13	4,1
Toplam	319	100

Okul kademesi olarak % 15,4'ü ilkokul, % 43,6'sı ortaokul, % 37'si lise, % 4,1'i okul öncesi kademesinde çalışmaktadır.

Tablo 3.5.7. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni durum	Frekans (n)	%
Evli	230	72,1
Bekar	89	27,9
Toplam	319	100

Katılımcıların çoğunluğunun % 72,1'i (n=230) evli olduğu, %27,9'u (n=89) bekar olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.5.8. Katılımcıların çocuk sayısı durumlarına göre dağılımları

Çocuk sayısı	Frekans (n)	%
1 çocuk	54	16,9
2 çocuk	104	32,6
3 çocuk	26	8,2
4 çocuk	5	1,6
Çocuk sahibi olmayan	130	40,8
Toplam	319	100

Çocuk sahibi olma bakımından % 16,9'unun (n=54) 1 çocuğu, % 32,6'sının (n=104) 2 çocuğu, % 1,6'sının (n=26) 3 çocuğu, %1,6'sının (n=5) 4 çocuğu, % 40,8'i (n=130) ise çocuk sahibi olmadığı ortaya çıkmıştır.

4.BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Cinsiyet	N	Mean (X)	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
Algılanan stres toplam	Erkek	176	37,045	8,035	,606	,000
	Kadın	143	41,622	7,408	,620	
Yetersiz öz-yeterlilik	Erkek	176	26,477	6,389	,482	,000
	Kadın	143	30,336	5,896	,493	
Stres/rahatsızlık algısı	Erkek	176	10,386	2,832	,213	,000
	Kadın	143	11,811	2,742	,229	

Tablo 4.1 incelendiğinde katılımcıların Algılanan Stres düzeylerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farklılık olup olmadığına bakma için yapılan Algılanan Stres T-Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puan ve ölçeğin alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Algılanan stres toplam puanı ve alt boyutlardaki Yetersiz öz-yeterlilik, Stres/rahatsızlık algısının kadınların puan ortalamasının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri

Boyutları	Cinsiyet	N	Mean (X)	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
İş doyum toplam	Erkek	176	73,528	13,743	1,036	,583
	Kadın	143	72,734	11,651	,974	
İç doyum	Erkek	176	46,000	8,799	,663	,883
	Kadın	143	45,867	6,966	,583	
Dış doyum	Erkek	176	27,528	5,732	,432	,310
	Kadın	143	26,867	5,838	,488	

Tablo 4.2. incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş Doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan İş Doyumu T-Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puanında ve ölçek alt boyutları olan iç doyum ve dış doyum da anlamlı farklılığın olduğu tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.3. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Cinsiyet	N	Mean (X)	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
Psikolojik dayanıklılık toplam	Erkek	176	104,983	13,18158	,994	,139
	Kadın	143	103,063	8,98921	,752	
Yapısal stil	Erkek	176	17,114	2,618	,197	,711
	Kadın	143	17,007	2,482	,208	
Gelecek algısı	Erkek	176	12,790	2,272	,171	,132
	Kadın	143	12,427	1,952	,163	
Aile uyumu	Erkek	176	19,347	3,162	,238	,533
	Kadın	143	19,126	3,108	,260	
Sosyal yeterlilik	Erkek	176	19,733	2,994	,226	,617
	Kadın	143	19,888	2,415	,202	
Sosyal kaynaklar	Erkek	176	20,551	3,802	,287	,029
	Kadın	143	19,685	3,096	,259	
Kendilik algısı	Erkek	176	19,392	2,777	,209	,049
	Kadın	143	18,811	2,376	,199	

Tablo 4.3. incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Psikolojik Dayanıklılık T-Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puanında ve Yapısal stil, Gelecek algısı, Aile uyumu, Sosyal yeterlilik, Sosyal kaynaklar alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaz ($p>0,05$) iken, Kendilik algısı alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkeklerin kendilik algısı puan ortalaması kadınlarınkine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların yaş değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Yaş	N	Mean (X)	Std. Deviation	f	p	fark
Algılanan stres toplam	21-25 yaş ^a	30	41,767	7,736	5,853	,001	a-c; b-c
	26-35 yaş ^b	166	40,289	7,168			
	36-50 yaş ^c	107	36,692	8,864			
	51-65 yaş ^d	16	37,812	8,589			
Yetersiz öz-yeterlilik	21-25 yaş ^a	30	29,767	6,831	5,006	,002	a-c; b-c; c-a,b
	26-35 yaş ^b	166	29,193	5,743			
	36-50 yaş ^c	107	26,393	6,940			
	51-65 yaş ^d	16	27,188	7,073			
Stres/rahatsızlık algısı	21-25 yaş ^a	30	11,700	3,142	3,443	,017	a-c; d-b,c
	26-35 yaş ^b	166	11,361	2,613			
	36-50 yaş ^c	107	10,336	3,034			
	51-65 yaş ^d	16	10,875	3,263			

Tablo 4.4. incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre Algılanan Stres düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Algılanan Stres Anova Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puanında ve alt boyutlarında değişkenler arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Algılanan stres toplam puanında ve tüm alt boyutlarında yaşı 21-25 yaş arasında olanların 26-35, 36-50, 51-65 yaş aralığında olanlardan daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyumu düzeyleri.

Boyutları	Yaş	N	Mean (X)	Std. Deviation	f	p	fark
İş doyumu toplam	21-25 yaş ^a	30	70,200	14,917	1,073	,361	-
	26-35 yaş ^b	166	72,753	12,172			
	36-50 yaş ^c	107	74,271	13,283			
	51-65 yaş ^d	16	75,750	12,239			
İç doyumu	21-25 yaş ^a	30	43,300	9,466	1,287	,279	-
	26-35 yaş ^b	166	46,012	7,673			
	36-50 yaş ^c	107	46,458	8,127			
	51-65 yaş ^d	16	46,688	7,666			
Dış doyumu	21-25 yaş ^a	30	26,900	6,031	1,332	,264	-
	26-35 yaş ^b	166	26,741	5,686			
	36-50 yaş ^c	107	27,813	5,931			
	51-65 yaş ^d	16	29,063	4,999			

Tablo 4.5. incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre İş Doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan İş Doyumu Anova Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puanında ve alt boyutlarında değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.6. Katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Yaş	N	Mean (X)	Std. Deviation	f	p	fark
Psikolojik dayanıklılık toplam	21-25 yaş ^a	30	107,700	14,907	4,265	,006	a-b; d-b
	26-35 yaş ^b	166	102,861	9,192			
	36-50 yaş ^c	107	103,897	11,513			
	51-65 yaş ^d	16	112,000	20,153			
Yapısal stil	21-25 yaş ^a	30	17,733	3,151	2,429	,065	d-b,c
	26-35 yaş ^b	166	16,916	2,337			
	36-50 yaş ^c	107	16,916	2,522			
	51-65 yaş ^d	16	18,375	3,324			
Gelecek kaygısı	21-25 yaş ^a	30	13,100	2,578	2,801	,040	d-b
	26-35 yaş ^b	166	12,380	2,038			
	36-50 yaş ^c	107	12,710	1,962			

	51-65 yaş ^d	16	13,750	2,955			
	21-25 yaş ^a	30	18,833	3,544			
	26-35 yaş ^b	166	19,133	2,874			
Aile uyumu	36-50 yaş ^c	107	19,421	3,300	,716	,543	-
	51-65 yaş ^d	16	20,063	3,855			
	21-25 yaş ^a	30	20,567	3,461			
Sosyal yeterlilik	26-35 yaş ^b	166	19,518	2,512	3,181	,024	d-b,c
	36-50 yaş ^c	107	19,794	2,475			
	51-65 yaş ^d	16	21,375	4,395			
	21-25 yaş ^a	30	21,533	4,710			
Sosyal kaynaklar	26-35 yaş ^b	166	19,982	3,006	3,028	,030	a-b,c; d-c
	36-50 yaş ^c	107	19,832	3,413			
	51-65 yaş ^d	16	21,688	5,594			
	21-25 yaş ^a	30	20,167	2,829			
Kendillik algısı	26-35 yaş ^b	166	18,795	2,448	4,507	,004	a-c; d-b
	36-50 yaş ^c	107	19,131	2,484			
	51-65 yaş ^d	16	20,688	3,772			

Tablo 4.6. incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Psikolojik Dayanıklılık Anova Testi Sonucuna göre yapısal stil ve aile uyumu alt boyutlarında anlamlı ($p>0,05$) farklılık bulunmazken, psikolojik dayanıklılık toplam puan, gelecek kaygısı, sosyal yeterlilik, sosyal kaynaklar, kendillik algısı boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). 51-65 yaş aralığında olanların ortalama puanları 21-25, 26-35, 36-50 yaş aralığında olanlardan daha fazla çıkmıştır.

Tablo 4.7. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
Algılanan stres toplam	Lisans ^a	253	39,569	7,941			
	yüksek lisans ^b	62	37,645	8,102	3,130	,045	a-b; b-c
	Doktora ^c	4	31,750	12,176			
Yetersiz öz-yeterlilik	Lisans ^a	253	28,605	6,396			
	yüksek lisans ^b	62	27,016	6,152	3,757	,024	a-c;
	Doktora ^c	4	21,500	10,472			
Stres/rahatlıksızlık algısı	Lisans ^a	253	11,186	2,884			
	yüksek lisans ^b	62	10,532	2,678	2,879	,058	-
	Doktora ^c	4	8,500	4,123			

Tablo 4.7. incelendiğinde katılımcıların eğitim durumları değişkenine göre Algılanan Stres düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Algılanan Stres Anova Testi Sonucuna göre Stres/rahatlıksızlık algısı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmazken ($p>0,05$), ölçek toplam puanında ve Yetersiz öz-yeterlilik alt

boyutunda guruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lisans mezunu olanların puanı yüksek lisans ve doktora mezunu olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Boyutları	Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
İş doyum toplam	Lisans ^a	253	73,324	12,461	2,431	,090	-
	yüksek lisans ^b	62	71,726	14,162			
	Doktora ^c	4	86,000	8,602			
İç doyum	Lisans ^a	253	45,917	7,630	1,740	,177	-
	yüksek lisans ^b	62	45,565	9,412			
	Doktora ^c	4	53,250	6,994			
Dış doyum	Lisans ^a	253	27,407	5,767	3,041	,049	c-b
	yüksek lisans ^b	62	26,161	5,741			
	Doktora ^c	4	32,750	3,304			

Tablo 4.8. incelendiğinde katılımcıların eğitim durumları değişkenine göre İş Doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan İş Doyumu Anova Testi Sonucuna göre iş doyum toplam ve iç doyum alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmazken ($p>0,05$), ölçeği dış doyum alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılık doktora eğitim durumuna sahip olan katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
Psikolojik dayanıklılık toplam	Lisans ^a	253	104,680	11,620	2,695	,069	-
	yüksek lisans ^b	62	101,420	9,392			
	Doktora ^c	4	110,750	26,196			
Yapısal sitil	Lisans ^a	253	17,170	2,592	1,843	,160	-
	yüksek lisans ^b	62	16,565	2,316			
	Doktora ^c	4	18,250	3,202			
Gelecek kaygısı	Lisans ^a	253	12,676	2,187	1,120	,327	-
	yüksek lisans ^b	62	12,355	1,821			
	Doktora ^c	4	13,750	3,500			
Aile uyumu	Lisans ^a	253	19,364	3,204	1,465	,233	-
	yüksek lisans ^b	62	18,694	2,714			
	Doktora ^c	4	20,500	4,509			
Sosyal yeterlilik	Lisans ^a	253	19,893	2,755	1,584	,207	-
	yüksek lisans ^b	62	19,339	2,449			
	Doktora ^c	4	21,250	5,679			

Sosyal kaynaklar	Lisans ^a	253	20,202	3,543	,747	,474	-
	yüksek lisans ^b	62	19,887	3,270			
	Doktora ^c	4	22,000	6,218			
Kendillik kaygısı	Lisans ^a	253	19,261	2,726	1,886	,153	-
	yüksek lisans ^b	62	18,565	1,913			
	Doktora ^c	4	19,750	4,349			

Tablo 4.9. incelendiğinde katılımcıların eğitim durumları değişkenine göre Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Psikolojik Dayanıklılık Anova Testi Sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Katılımcıların meslek yılı değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Meslek Yılı	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
Algılanan stres toplam	5 yıl ve altı ^a	85	41,670	7,152	10,037	,000	a-b,c; b-c
	6-15 yıl ^b	155	39,594	7,684			
	16-30 yıl ^c	68	34,897	8,480			
	31 ve üstü ^d	11	38,182	8,518			
Yetersiz öz-yeterlilik	5 yıl ve altı ^a	85	30,188	5,850	9,687	,000	a-c; b-c
	6-15 yıl ^b	155	28,632	6,181			
	16-30 yıl ^c	68	24,882	6,564			
	31 ve üstü ^d	11	27,455	6,991			
Stres/rahatsızlık algısı	5 yıl ve altı ^a	85	11,729	2,905	6,838	,000	a-c; b-c
	6-15 yıl ^b	155	11,213	2,626			
	16-30 yıl ^c	68	9,735	3,030			
	31 ve üstü ^d	11	10,909	2,914			

Tablo 4.10 incelendiğinde katılımcıların meslek yılı çalışma durumları değişkenine göre Algılanan Stres düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Algılanan Stres Anova Testi Sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma yılı 5 yıl ve altı meslek yılına sahip olanların puanları 6-15, 16-30, 31 ve üstü çalışma yılına sahip olanlarınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11. Katılımcıların meslek yılı değişkenine göre iş doyumu düzeyleri.

Boyutları	Meslek Yılı	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
İş doyumu toplam	5 yıl ve altı ^a	85	70,412	13,557	2,294	,078	-
	6-15 yıl ^b	155	74,484	11,865			
	16-30 yıl ^c	68	72,941	14,176			
	31 ve üstü ^d	11	77,455	8,238			
İç doyumu	5 yıl ve altı ^a	85	44,435	8,424	1,801	,147	-
	6-15 yıl ^b	155	46,794	7,394			
	16-30 yıl ^c	68	45,603	9,014			
	31 ve üstü ^d	11	47,636	5,221			
Dış doyumu	5 yıl ve altı ^a	85	25,977	6,464	2,436	,065	-
	6-15 yıl ^b	155	27,690	5,346			
	16-30 yıl ^c	68	27,338	5,911			
	31 ve üstü ^d	11	29,818	3,628			

Tablo 4.11. incelendiğinde katılımcıların meslek yılı çalışma durumları değişkenine göre İş Doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan İş Doyumu Anova Testi Sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.12. Katılımcıların meslek yılı değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Meslek Yılı	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
Psikolojik dayanıklılık toplam	5 yıl ve altı ^a	85	104,329	11,408	,403	,751	-
	6-15 yıl ^b	155	103,490	10,027			
	16-30 yıl ^c	68	104,971	14,405			
	31 ve üstü ^d	11	106,182	13,006			
Yapısal sitil	5 yıl ve altı ^a	85	17,106	2,591	,400	,753	-
	6-15 yıl ^b	155	16,929	2,466			
	16-30 yıl ^c	68	17,250	2,628			
	31 ve üstü ^d	11	17,546	3,236			
Gelecek kaygısı	5 yıl ve altı ^a	85	12,518	2,562	,256	,857	-
	6-15 yıl ^b	155	12,658	1,895			
	16-30 yıl ^c	68	12,618	2,081			
	31 ve üstü ^d	11	13,091	2,386			
Aile uyumu	5 yıl ve altı ^a	85	18,894	3,128	,830	,478	-
	6-15 yıl ^b	155	19,277	2,969			
	16-30 yıl ^c	68	19,677	3,559			

	31 ve üstü ^d	11	18,909	2,700			
	5 yıl ve altı ^a	85	19,941	2,744			
Sosyal yeterlilik	6-15 yıl ^b	155	19,671	2,626	,457	,713	-
	16-30 yıl ^c	68	19,809	2,803			
	31 ve üstü ^d	11	20,546	4,083			
	5 yıl ve altı ^a	85	20,412	3,540			
Sosyal kaynak	6-15 yıl ^b	155	20,065	3,239	,195	,900	-
	16-30 yıl ^c	68	20,074	4,212			
	31 ve üstü ^d	11	20,182	2,926			
	5 yıl ve altı ^a	85	19,377	2,899			
Kendillik algısı	6-15 yıl ^b	155	18,807	2,316	1,605	,188	-
	16-30 yıl ^c	68	19,485	2,862			
	31 ve üstü ^d	11	19,636	2,541			

Tablo 4.12. incelendiğinde katılımcıların meslek yılı çalışma durumları değişkenine göre Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Psikolojik Dayanıklılık Anova Testi Sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.13. Katılımcıların öğretmenlik branşı değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Branş	N	Mean	SS	f	p	fark
Algılanan stres toplam	Beden eğitimi ve spor ^a	80	38,188	8,333	1,903	,033	d-n; e- a,t,n; k-n;
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	38,333	7,631			
	Özel eğitim ^c	9	41,889	4,595			
	Sınıf ^d	26	41,115	5,989			
	Fen bilimleri ^e	13	43,154	6,631			
	Kimya ^f	7	42,429	9,727			
	Türkçe ^g	20	37,000	9,520			
	İngilizce ^h	29	42,448	8,687			
	Coğrafya ⁱ	12	37,167	8,579			
	Müzik ^k	9	43,333	2,915			
	Matematik ^l	23	39,130	7,060			
	sosyal bilgiler ^m	11	38,455	7,104			
	Diğer ⁿ	65	37,046	8,410			
Yetersiz öz-yeterlilik	Beden eğitimi ve spor ^a	80	27,363	6,695	2,017	,023	d-n; e- g,b,n; h-a; k-n;
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	26,667	5,888			
	Özel eğitim ^c	9	30,000	3,606			
	Sınıf ^d	26	29,923	4,947			
	Fen bilimleri ^e	13	31,539	5,622			
	Kimya ^f	7	31,286	8,281			
	Türkçe ^g	20	27,050	7,200			
	İngilizce ^h	29	31,207	6,619			
	Coğrafya ⁱ	12	26,833	6,548			
	Müzik ^k	9	31,444	2,242			
	Matematik ^l	23	28,087	5,799			
	sosyal bilgiler ^m	11	27,182	5,474			
	Diğer ⁿ	65	26,708	6,832			
Stres/rahatsızlık algısı	Besyo	80	10,763	2,926	1,726	,060	
	Din kültürü ve ahlak bilgisi	15	10,600	3,291			
	Özel eğitim	9	11,000	1,871			
	Sınıf öğretmeni	26	11,731	1,888			
	Fen bilimleri	13	11,923	2,629			
	Kimya	7	13,143	3,532			
	Türkçe	20	10,500	3,000			
	ingilizce	29	12,173	2,854			
	Coğrafya	12	9,917	2,678			
	Müzik	9	12,222	2,167			
	matematik	23	11,348	2,806			
	sosyal bilgiler	11	9,909	2,625			
	Diğer	65	10,523	3,073			

Tablo 4.13 incelendiğinde katılımcıların branş değişkenine göre Algılanan Stres düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Algılanan Stres Anova Testi Sonucuna göre ölçeğin Stres/rahatsızlık algısı alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmez iken ($p>0,05$), toplam puanında, yetersiz öz yeterlilik alt boyutunda anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Müzik öğretmenlerinin puan ortalamaları diğer branş öğretmenlerden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.14. Katılımcıların öğretmenlik branşı değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Boyutları	Branş	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
İş doyum toplam	Beden eğitimi ve spor ^a	80	72,363	13,02310	1,270	,235	-
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	71,467	10,190			
	Özel eğitim ^c	9	67,889	8,796			
	Sınıf ^d	26	77,769	10,199			
	Fen bilimleri ^e	13	69,539	15,704			
	Kimya ^f	7	64,143	21,897			
	Türkçe ^g	20	75,800	14,464			
	İngilizce ^h	29	74,552	11,752			
	Coğrafya ^j	12	71,833	9,852			
	Müzik ^k	9	70,333	13,702			
	Matematik ^l	23	69,913	13,307			
	sosyal bilgiler ^m	11	75,909	10,319			
	Diğer ⁿ	65	75,062	12,878			
İç doyum	Beden eğitimi ve spor ^a	80	45,688	8,459	1,269	,236	-
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	44,600	7,069			
	Özel eğitim ^c	9	43,333	4,183			
	Sınıf ^d	26	49,000	6,499			
	Fen bilimleri ^e	13	43,615	10,096			
	Kimya ^f	7	39,857	13,993			
	Türkçe ^g	20	48,200	8,218			
	İngilizce ^h	29	46,690	6,898			
	Coğrafya ^j	12	45,917	5,744			
	Müzik ^k	9	43,889	6,373			
	Matematik ^l	23	43,826	8,690			

	sosyal bilgiler ^m	11	46,455	5,592			
	Diğer ⁿ	65	46,739	8,148			
	Beden eğitimi ve spor ^a	80	26,675	5,514			
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	26,867	5,705			
	Özel eğitim ^c	9	24,556	5,480			
	Sınıf ^d	26	28,769	4,502			
	Fen bilimleri ^e	13	25,923	6,435			
Dış doyum	Kimya ^f	7	24,286	8,731	1,097	,362	-
	Türkçe ^g	20	27,600	6,707			
	İngilizce ^h	29	27,862	6,209			
	Coğrafya ^j	12	25,917	5,282			
	Müzik ^k	9	26,444	7,418			
	Matematik ^l	23	26,087	5,720			
	sosyal bilgiler ^m	11	29,455	5,803			
	Diğer ⁿ	65	28,323	5,435			

Tablo 4.14. incelendiğinde katılımcıların branş değişkenine göre İş Doyumu Anova Testi sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında guruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p<0,05$).

Tablo 4.15. Katılımcıların öğretmenlik branşı değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Branş	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
Psikolojik dayanıklılık toplam	Beden eğitimi ve spor ^a	80	104,125	12,231	1,119	,344	-
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	107,533	12,282			
	Özel eğitim ^c	9	103,444	9,289			
	Sınıf ^d	26	101,846	8,018			
	Fen bilimleri ^e	13	99,692	4,328			
	Kimya ^f	7	109,286	26,967			
	Türkçe ^g	20	101,450	8,049			
	İngilizce ^h	29	103,379	8,360			
	Coğrafya ^j	12	106,000	7,483			
	Müzik ^k	9	112,333	10,296			
	Matematik ^l	23	102,087	6,728			
	sosyal bilgiler ^m	11	107,182	9,652			
	Diğer ⁿ	65	104,539	14,254			
Yapısal stil	Beden eğitimi ve spor ^a	80	17,050	2,480	,988	,460	-
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	18,000	2,699			
	Özel eğitim ^c	9	17,444	1,944			
	Sınıf ^d	26	17,039	1,928			
	Fen bilimleri ^e	13	16,077	2,660			
	Kimya ^f	7	16,143	4,981			
	Türkçe ^g	20	16,650	2,777			
	İngilizce ^h	29	17,862	2,642			
	Coğrafya ^j	12	17,333	3,473			
	Müzik ^k	9	18,000	2,449			
	Matematik ^l	23	16,696	2,245			
	sosyal bilgiler ^m	11	16,091	2,386			
	Diğer ⁿ	65	17,015	2,382			
Gelecek algısı	Beden eğitimi ve spor ^a	80	12,588	2,406	,885	,563	-
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	12,333	3,063			
	Özel eğitim ^c	9	12,333	1,803			
	Sınıf ^d	26	12,500	2,025			
	Fen bilimleri ^e	13	12,308	1,601			
	Kimya ^f	7	13,571	3,690			
	Türkçe ^g	20	12,300	1,867			

	İngilizce ^h	29	12,552	1,183	
	Coğrafya ^j	12	13,250	1,712	
	Müzik ^k	9	13,889	1,965	
	Matematik ^l	23	12,044	1,224	
	sosyal bilgiler ^m	11	12,091	1,221	
	Diğer ⁿ	65	12,939	2,371	
	Beden eğitimi ve spor ^a	80	19,188	3,019	
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	20,133	2,900	
	Özel eğitim ^c	9	18,333	2,550	
	Sınıf ^d	26	18,269	2,507	
	Fen bilimleri ^e	13	18,462	2,223	
	Kimya ^f	7	19,571	4,894	
Aile uyumu	Türkçe ^g	20	18,550	3,034	1,273 ,233 -
	İngilizce ^h	29	20,035	2,835	
	Coğrafya ^j	12	19,917	2,575	
	Müzik ^k	9	20,444	3,127	
	Matematik ^l	23	18,870	2,833	
	sosyal bilgiler ^m	11	21,273	2,102	
	Diğer ⁿ	65	19,123	3,863	
	Beden eğitimi ve spor ^a	80	20,050	2,828	
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	20,867	3,461	
	Özel eğitim ^c	9	19,667	2,739	
	Sınıf ^d	26	19,462	3,023	
	Fen bilimleri ^e	13	19,692	2,097	
Sosyal yeterlilik	Kimya ^f	7	20,143	4,670	,803 ,647 -
	Türkçe ^g	20	19,000	2,956	
	İngilizce ^h	29	19,103	1,819	
	Coğrafya ^j	12	20,000	1,595	
	Müzik ^k	9	20,333	2,828	
	Matematik ^l	23	19,087	2,172	
	sosyal bilgiler ^m	11	20,273	2,412	
	Diğer ⁿ	65	20,015	2,907	
	Beden eğitimi ve spor ^a	80	20,375	3,623	
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	20,267	2,939	
Sosyal kaynaklar	Özel eğitim ^c	9	19,889	3,790	1,463 ,137 -
	Sınıf ^d	26	19,654	2,828	
	Fen bilimleri ^e	13	19,000	1,871	

Kendillik algısı	Kimya ^f	7	22,571	6,754	1,167 ,306 -
	Türkçe ^g	20	20,550	2,395	
	İngilizce ^h	29	19,035	2,970	
	Coğrafya ^j	12	19,167	1,749	
	Müzik ^k	9	23,111	2,848	
	Matematik ^l	23	19,609	2,872	
	sosyal bilgiler ^m	11	20,909	3,673	
	Diğer ⁿ	65	20,323	4,287	
	Beden eğitimi ve spor ^a	80	18,913	2,663	
	Din kültürü ve ahlak bilgisi ^b	15	20,067	2,685	
	Özel eğitim ^c	9	19,333	,866	
	Sınıf ^d	26	19,077	2,261	
	Fen bilimleri ^e	13	18,000	2,160	
	Kimya ^f	7	20,571	5,255	
	Türkçe ^g	20	18,650	1,981	
	İngilizce ^h	29	18,828	2,892	
	Coğrafya ^j	12	20,000	1,954	
	Müzik ^k	9	20,444	1,944	
	Matematik ^l	23	19,304	2,098	
	sosyal bilgiler ^m	11	20,182	2,359	
	Diğer ⁿ	65	18,954	2,885	

Tablo 4.15. incelendiğinde katılımcıların branş değişkenine göre Psikolojik Dayanıklılık Anova testi sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.16. Katılımcıların görev yapılan okul türü değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Görev Yapılan Okul Türü	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
Algılanan stres toplam	İlkokul ^a	49	41,082	6,958	1,408	,240	-
	Ortaokul ^b	139	38,863	7,680			
	Lise ^c	118	38,415	8,741			
	okul öncesi ^d	13	40,308	9,429			
Yetersiz öz-yeterlilik	ilkokul	49	29,898	5,347	1,590	,192	-
	ortaokul	139	28,072	6,042			
	lise	118	27,576	6,989			
	okul öncesi	13	29,000	8,813			
Stres/rahatsızlık algısı	ilkokul	49	11,939	2,035	1,969	,119	-
	ortaokul	139	10,863	2,772			
	lise	118	10,864	3,088			
	okul öncesi	13	10,769	4,166			

Tablo 4.16. incelendiğinde katılımcıların görev yaptığı okul türü durumları değişkenine göre Algılanan Stres düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Algılanan Stres Anova Testi Sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.17. Katılımcıların görev yapılan okul türü değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Boyutları	Görev Yapılan Okul Türü	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
İş doyum toplam	İlkokul ^a	49	75,735	11,045	2,326	,075	-
	Ortaokul ^b	139	74,331	11,575			
	Lise ^c	118	70,992	14,158			
	okul öncesi ^d	13	70,923	16,948			
İç doyum	İlkokul ^a	49	47,837	6,878	2,209	,087	-
	Ortaokul ^b	139	46,410	6,670			
	Lise ^c	118	44,873	9,160			
	okul öncesi ^d	13	43,462	12,224			
Dış doyum	İlkokul ^a	49	27,898	5,088	2,371	,070	-
	Ortaokul ^b	139	27,921	5,809			
	Lise ^c	118	26,117	5,913			
	okul öncesi ^d	13	27,462	5,782			

Tablo 4.17. incelendiğinde katılımcıların meslek yılı çalışma durumları değişkenine göre İş Doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan İş Doyumu Anova Testi Sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.18. Katılımcıların görev yapılan okul türü değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Görev Yapılan Okul Türü	N	Mean	Std. Deviation	f	p	fark
Psikolojik dayanıklılık toplam	İlkokul ^a	49	100,429	7,489	2,672	,048	b-a;
	Ortaokul ^b	139	105,648	11,895			
	Lise ^c	118	104,085	12,345			
	okul öncesi	13	102,077	9,473			
Yapısal stil	ilkokul	49	16,388	2,158	1,722	,162	-
	ortaokul	139	17,338	2,639			
	lise	118	17,051	2,634			
	okul öncesi	13	16,846	1,951			
Gelecek Kaygısı	ilkokul	49	12,367	2,196	,447	,719	-
	ortaokul	139	12,655	2,146			
	lise	118	12,737	2,061			
	okul öncesi	13	12,308	2,658			
Aile uyumu	ilkokul	49	18,674	3,003	1,758	,155	-
	ortaokul	139	19,676	3,242			
	lise	118	19,051	3,035			
	okul öncesi	13	18,615	3,070			
Sosyal yeterlilik	ilkokul	49	19,082	2,524	1,790	,149	-
	ortaokul	139	20,050	2,767			
	lise	118	19,881	2,823			
	okul öncesi	13	19,154	2,304			
Sosyal kaynakla	ilkokul	49	19,102	2,477	2,136	,096	-
	ortaokul	139	20,547	3,622			
	lise	118	20,102	3,720			
	okul öncesi	13	20,615	3,501			
Kendillik algısı	ilkokul	49	18,633	2,635	1,319	,268	-
	ortaokul	139	19,331	2,658			
	lise	118	19,195	2,589			
	okul öncesi	13	18,308	2,213			

Tablo 4.18. incelendiğinde katılımcıların meslek yılı çalışma durumları değişkenine göre Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Psikolojik Dayanıklılık Anova Testi Sonucuna göre ölçek toplam puanından gruplar arasında anlamlı farklılık görülürken ($p<0,05$), ölçeğin alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu anlamlı

farklılık ölçek toplam puanında ortaokul kısmında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının ilkökul, lise ve okul öncesi kademedeki öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 4.19. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Medeni Durum	N	Mean (X)	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
Algılanan stres toplam	Evli	230	38,3304	8,109	,535	,006
	Bekar	89	41,0787	7,687	,815	
Yetersiz öz-yeterlilik	Evli	230	27,6478	6,435	,424	,013
	Bekar	89	29,6517	6,319	,670	
Stres/rahatsızlık algısı	Evli	230	10,7913	2,790	,184	,019
	Bekar	89	11,6292	3,024	,321	

Tablo 4.19. incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre Algılanan Stres düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Algılanan Stres T-Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu anlamlı farkın bekar katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4.20. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Boyutları	Medeni Durum	N	Mean (X)	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
İş doyum Toplam	Evli	230	73,730	12,079	,796	,212
	Bekar	89	71,730	14,582	1,546	
İç doyum	Evli	230	46,170	7,749	,511	,413
	Bekar	89	45,348	8,692	,921	
Dış doyum	Evli	230	27,561	5,255	,346	,102
	Bekar	89	26,382	6,919	,733	

Tablo 4.20. incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş Doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan İş Doyumu T-Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.21. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Medeni Durum	N	Mean (X)	Std. Deviation	Std. Error Mean	P
Psikolojik dayanıklılık toplam	Evli	230	104,096	11,687	,771	,947
	Bekar	89	104,191	11,126	1,179	
Yapısal still	Evli	230	17,022	2,536	,167	,621
	Bekar	89	17,180	2,614	,277	
Gelecek algısı	Evli	230	12,739	2,075	,137	,132
	Bekar	89	12,337	2,281	,242	
Aile uyumu	Evli	230	19,444	3,086	,203	,073
	Bekar	89	18,742	3,221	,341	
Sosyal yeterlilik	Evli	230	19,648	2,796	,184	,106
	Bekar	89	20,202	2,586	,274	
Sosyal kaynaklar	Evli	230	19,978	3,496	,231	,133
	Bekar	89	20,640	3,572	,379	
Kedilik algısı	Evli	230	19,157	2,520	,166	,786
	Bekar	89	19,067	2,868	,304	

Tablo 4.21. incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Psikolojik Dayanıklılık T-Testi Sonucuna göre ölçeğin toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.22. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre algılanan stres düzeyleri.

Boyutları	Çocuk Sayısı	N	Mean	Std. Deviation	f	p	Fark
Algılanan stres toplam	bir çocuk ^a	54	39,759	7,573	5,024	,001	a-c, e-b,c
	2 çocuk ^b	104	37,914	7,848			
	3 çocuk ^c	27	34,074	9,841			
	4 çocuk ^d	4	38,250	5,560			
	çocuk sahibi değil ^e	130	40,839	7,626			
Yetersiz öz-yeterlilik	bir çocuk ^a	54	28,611	6,079	4,427	,002	a-c, e-c
	2 çocuk ^b	104	27,433	6,410			
	3 çocuk ^c	27	24,259	7,558			
	4 çocuk ^d	4	27,750	3,304			
	çocuk sahibi değil ^e	130	29,492	6,124			
Stres/rahatsızlık algısı	bir çocuk ^a	54	11,296	2,611	3,203	,013	e-c,
	2 çocuk ^b	104	10,644	2,755			
	3 çocuk ^c	27	9,630	3,387			
	4 çocuk ^d	4	10,750	1,893			
	çocuk sahibi değil ^e	130	11,515	2,889			

Tablo 4.22. incelendiğinde katılımcıların çocuk sayısı değişkeni bakımından Algılanan Stres düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Algılanan Stres Anova Testi Sonucuna göre algılanan stres ölçek toplam puanında ve Yetersiz öz-yeterlilik, Stres/rahatsızlık algısı alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bu farklılık çocuk sahibi olmayan bireylerin lehinedir.

Tablo 4.23. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Boyutları	Çocuk Sayısı	N	Mean	Std. Deviation	f	p	Fark
İş doyum toplam	bir çocuk ^a	54	71,389	12,717	1,636	,165	-
	2 çocuk ^b	104	75,144	11,153			
	3 çocuk ^c	27	72,778	17,125			
	4 çocuk ^d	4	82,500	3,697			
	çocuk sahibi değil ^e	130	72,131	13,136			
İç doyum	bir çocuk ^a	54	44,407	8,118	1,779	,133	-
	2 çocuk ^b	104	47,231	6,940			
	3 çocuk ^c	27	45,926	11,658			
	4 çocuk ^d	4	51,250	2,217			
	çocuk sahibi değil ^e	130	45,385	7,868			
Dış doyum	bir çocuk ^a	54	26,982	5,581	1,131	,342	-
	2 çocuk ^b	104	27,914	5,171			
	3 çocuk ^c	27	26,852	5,998			
	4 çocuk ^d	4	31,250	2,500			
	çocuk sahibi değil ^e	130	26,746	6,297			

Tablo 2.23. incelendiğinde katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre İş Doyumu Anova Testi sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında guruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo 4.24. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri.

Boyutları	Çocuk Sayısı	N	Mean	Std. Deviation	f	p	Fark
Psikolojik dayanıklılık toplam	bir çocuk ^a	54	103,852	10,411	1,721	,145	-
	2 çocuk ^b	104	104,471	13,842			
	3 çocuk ^c	27	101,407	7,105			
	4 çocuk ^d	4	117,250	14,080			
	çocuk sahibi değil ^e	130	104,115	10,373			
Yapısal still	bir çocuk ^a	54	16,611	2,580	1,364	,246	-
	2 çocuk ^b	104	17,010	2,657			
	3 çocuk ^c	27	17,444	2,259			
	4 çocuk ^d	4	19,250	3,948			
	çocuk sahibi değil ^e	130	17,154	2,460			
Gelecek algısı	bir çocuk ^a	54	12,630	2,122	1,788	,131	-
	2 çocuk ^b	104	12,914	2,067			
	3 çocuk ^c	27	12,222	1,867			
	4 çocuk ^d	4	14,500	2,380			
	çocuk sahibi değil ^e	130	12,423	2,220			
Aile uyumu	bir çocuk ^a	54	19,685	2,456	1,109	,352	-
	2 çocuk ^b	104	19,442	3,609			
	3 çocuk ^c	27	19,296	1,977			
	4 çocuk ^d	4	20,750	,957			
	çocuk sahibi değil ^e	130	18,854	3,194			
Sosyal yeterlilik	bir çocuk ^a	54	19,648	2,998	3,644	,006	e-a,
	2 çocuk ^b	104	19,587	2,912			
	3 çocuk ^c	27	19,296	2,350			
	4 çocuk ^d	4	24,500	4,203			
	çocuk sahibi değil ^e	130	20,000	2,405			
Sosyal kaynaklar	bir çocuk ^a	54	19,982	3,299	1,068	,372	-
	2 çocuk ^b	104	20,375	3,804			
	3 çocuk ^c	27	18,926	2,601			
	4 çocuk ^d	4	21,000	4,546			
	çocuk sahibi değil ^e	130	20,300	3,512			
Kendilik algısı	bir çocuk ^a	54	19,148	2,414	1,689	,152	-
	2 çocuk ^b	104	19,000	2,870			
	3 çocuk ^c	27	18,556	1,805			
	4 çocuk ^d	4	22,000	2,161			
	çocuk sahibi değil ^e	130	19,262	2,608			

Tablo 4.24. incelendiğinde katılımcıların çocuk sayısı değişkeni bakımından Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakmak için yapılan Psikolojik Dayanıklılık Anova Testi Sonucuna göre psikolojik dayanıklılık ölçek sosyal yeterlilik alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur($p<0,05$). Bu farklılık 4 çocuklu bireylerin lehinedir.

Tablo 4.25. Algılanan Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyum arasındaki ilişki korelasyon testi sonucu.

		Algılanan Stres	Psikolojik Dayanıklılık	İş Doyum
Algılanan stres	r	1	,088	-,219**
	p		,117	,000
	N	319	319	319
Psikolojik Dayanıklılık	r	,088	1	-,082
	p	,117		,145
	N	319	319	319
İş Doyum	r	-,219**	-,082	1
	p	,000	,145	
	N	319	319	319

Tablo 4.25’e bakıldığında katılımcıların Algılanan Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyum arasındaki ilişki korelasyon testi sonucuna göre algılanan stres ile iş doyumunu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

5.TARTIŞMA

Dünya genelinde etkili olan COVID-19, 31 Aralık 2019'da saptanan pnömoni kümelenmesinin etkeni, 7 Ocak 2020'de önceden insanlarda belirlenmemiş yeni bir koronavirüs olarak ifadelendirilmiştir. Bu zamandan sonra enfekte olan hasta sayısında hızlı artış olmuştur. insandan insana bulaşan hastalık bu özelliği ile hızlı bir şekilde yayılım göstermiştir. Türkiye'de ise ilk 11 Mart 2020 tarihinde vaka görülmüş ve dünyada olduğu gibi Türkiye'de hasta sayıları artmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020). Dünya genelinde yayılan ve etkisi altına alan COVID-19 virüsü herkesin gündeminde oluşturmaktadır. Yeni bir virüs olma sebebi ile sonuçları kestirilemiyor ve tedavisinin ne olduğu tam olarak bilinmemektedir. Bu sebeple salgının oluşturduğu stres çok yoğun bir şekilde hissedilmektedir (Lau ve ark., 2005). Çalışma hayatımız gençlik döneminden emekli olana kadarki dönemi kapsayan ve bu çalışma hayatı boyunca fiziki ve ruhsal sağlığımızı etkileyecek olan iş doyumu önem arz etmektedir (Sudak ve Zehir, 2013). Pandemi sürecinde de iş doyumu görevi aksatmadan yapabilmek için son derece önemlidir. COVID-19 her alanda olduğu gibi psikolojik dayanıklılığında etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılık zorlayıcı olaylar karşısında dayanabilme ve başa çıkabilme yeteneği olarak bilinmekte ve bu yeteneğin pandemi zamanlarında çok önemli bir etken olduğu görülmektedir (Baykal, 2020).

Bu araştırma; pandemi (Covid-19) sürecinde farklı branşlardaki öğretmenlerin algılanan stres, iş doyumu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin farklı değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, branşı, okul kademesi, medeni durum, çocuk sayısı) incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır. Araştırmaya farklı okul kademesinden ve farklı branşlardan 176'sı kadın, 143'ü erkek olmak üzere toplam 319 öğretmen katılmıştır.

Yapılan çalışma sonucuna göre COVID-19 pandemisinde farklı branş öğretmenlerin algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olup olmadığının değerlendirilmesi için yapılan analiz sonucunda Algılanan stres toplam, Yetersiz öz-yeterlilik ve Stres/rahatsızlık algısı boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınların puanı erkeklerin puanına göre daha yüksek çıkmıştır. Koçhan'ın (2019) çalışmasında kadınların stres seviyelerinin erkeklere göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. Çalışgan'ın (2021) pandemi sürecinde algılanan stres üzerine yaptığı çalışmasında da kadınların stres seviyelerinin erkeklere göre daha fazla olduğu sonucuna varmıştır. Şahin ve ark. (2020), sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada pandemi sürecinde kadın sağlıkçıların erkeklere göre daha yüksek seviyede stres yaşadıkları sonucu çıkmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla stres yaşadıkları, özyeterliliklerini daha yetersiz gördükleri ve daha fazla stres/rahatsızlık hissettikleri söylenebilir. Kadınların ailevi sorumluluklarının fazla olması buna etken olabilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin yaş durum değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tablo 4.4 incelendiğinde 21-25 yaş aralığında olanların daha fazla stres yaşadıkları görülmektedir. Göksu ve Kumcağız (2020) yaptığı çalışmada pandemi döneminde 20-29 yaş aralığındakilerin stres seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Çok genç yaşlarda pandemide stresin yoğunlaştığı görülmektedir. 21-25 yaş aralığındakilerin pandemide bu denli fazla stres yaşamaları tecrübesizlikten, gelecek kaygısından, pandeminin yaratmış olduğu kaos ortamından, özgürlüklerinin kısıtlanmasından olduğu düşünülebilir. 36-50 yaş aralığında en az stresin yaşanması yaşam deneyimleri olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre Algılanan stres ölçeğinin Toplam ve Yetersiz öz yeterlilik, alt boyutlarında eğitim durum değişkeni açısından katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tablo 4.7 incelendiğinde lisans mezunu olanların stres seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça karşılaşılan problemlerin üstesinden gelme olasılığı arttığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin mesleki çalışma yılı durumu değişkenine göre toplam puan ve alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tablo 4.10 incelendiğinde 5 yıl ve altı meslek hayatı olanlar stresi fazla yaşamaktadırlar. 5 yıl ve altı değişkeninden sonra 6-15 meslek çalışma yılı gelmektedir. Şanlı'nın (2017), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada da benzer sonuç bulmuştur. Meslek tecrübesinin azlığı buna neden olduğu düşünülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin branş durumu değişkenine göre stres ölçeği toplam ve Yetersiz öz-yeterlilik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4.13 incelendiğinde öğretmenlerin bu anlamlı farklılığın müzik öğretmenlerinin lehine olduğu görülmektedir. Fen bilimleri, İngilizce ve Kimya alanlarındaki öğretmenlerinde müzik branşından sonra yüksek düzeyde stres yaşadıkları görülmektedir. Müzik öğretmenlerinin stres düzeylerinin fazla olması ders işleyişindeki öğretim metotlarının bütün duyu organlarına hitap etmesi bakımından coronavirus pandemi döneminin getirdiği şartlara göre diğer branşlardan daha zor olabileceği hem de çok fazla geri dönüş ile dersin işlenmesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin okul kademesi durumu değişkenine göre stres ölçeği toplam ve alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin medeni durum değişkenine göre Algılanan stres toplam, Yetersiz öz-yeterlilik ve Stres/rahatsızlık algısı boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tablo 4.19 incelendiğinde toplam ve alt boyutlarda bekar öğretmenlerin stres seviyeleri evli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Çalışan'ın (2021) çalışmasında pandemi döneminde evlilerin öz yeterlik algısı bekarlara göre daha yüksek çıkmış, bekarların stres / rahatsızlık algısı evlilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulmuştur. Bekar öğretmenler gelecek kaygısı, yalnız olma halinden stres seviyelerinin fazla olduğu düşünülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde algılanan stres ölçeği ve alt boyut düzeylerinin çocuk sayısı durum değişkenine göre stres toplam puanı ile yetersiz öz-yeterlilik ve stres/rahatsızlık algısı alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo 4.22 incelendiğinde çocuk sahibi olmayan bireylerin stres puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin bu süreci atlatmada zorluk çektiği söylenebilir.

Yapılan çalışma sonucuna göre COVID-19 pandemisinde farklı branş öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyut düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek yılı, çalıştığı okul türü, branş ve çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılığın olup olmadığının değerlendirilmesi için yapılan analiz sonucuna göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Deveci, (2021) yüksek lisans tez çalışmasında lise öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunun cinsiyet açısından anlamlı farklılığın olmadığı, yaş değişkeninde 46 ve üstünde olanların iş doyumları daha yüksek olduğu, medeni durumlarına göre evlilerin iş doyumunu daha yüksek olduğu, hizmet yılında ölçeğin toplam ve içsel alt boyutunda anlamlı farklılığın olduğu ve 21 ve üstü lehine olduğu, eğitim seviyelerinde dışsal alt boyutunda yüksek öğretim mezunu olanların lehine farklılığın olduğu sonucunu bulmuştur. Tunç (2019), yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunda cinsiyet, medeni durum, yaş, değişkeni açısından anlamlı farklılık bulamamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde iş doyumunu ölçeği ve alt boyut düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyum toplam ve iç doyum alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmazken, ölçeği dış doyum alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tablo 4.8 incelendiğinde bu farklılık doktora eğitim durumuna sahip olan katılımcıların lehine olduğu görülmektedir. Tunç (2019), yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunda eğitim durumlarına göre incelemiş, lisans üstü mezunu olanlarda daha fazla bulmuştur. Kumaş ve Deniz'in (2010) çalışmasında da benzer sonuçlar çıkmıştır. Eğitim düzeyinin artması daha bilinçli iş yapılmasına neden olduğu bu sebeple iş yaparken doyuma ulaşıldığı söylenebilir.

Yapılan çalışma sonucuna göre COVID-19 pandemisinde farklı branş öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ölçeği ve alt boyut düzeylerinin cinsiyet durumu değişkenine göre anlamlı farklılığın olup olmadığının değerlendirilmesi için yapılan analiz sonucunda kendilik algısı boyutunda anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4.3 incelendiğinde erkek öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tönbul (2020), yapmış olduğu çalışmada pandemide kadınların psikolojik dayanıklılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Arı (2021), çalışmasında pandemi döneminde evli bireylerdeki psikolojik dayanıklılığın cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Öğretmenlik mesleğinin vermiş olduğu sorumluluk bilinci ve kadınların genel olarak sorumlulukları fazla olmasından psikolojik dayanıklılıkları pandemi döneminde az olmasının nedeni olarak düşünülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde psikolojik dayanıklılık ölçeği ve alt boyut düzeylerinin yaş durumu değişkenine göre yapısal stil ve aile uyumu alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken, psikolojik dayanıklılık toplam puan, gelecek kaygısı, sosyal yeterlilik, sosyal kaynaklar, kendilik algısı boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo 4.6 incelendiğinde 51-65 yaş aralığında olanların ortalama puanları 21-25, 26-35, 36-50 yaş aralığında olanlardan daha fazla çıkmıştır. Gürocak (2020), 55 yaş ve üstü yaş gurubundakilerin 35-54 ve 34 altı yaş gurubundakilere göre pandemi de daha fazla psikolojik dayanıklılık puanları olduğu sonucuna varmıştır. Yaş ilerledikçe zorluklara karşı üstesinden gelebilme ve dayanma gücünde arttığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde psikolojik dayanıklılık ölçeği ve alt boyut düzeylerinin branş, eğitim durumu ve meslek çalışma yılı değişkenlerine göre ölçek toplam puanında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Akgün (2021) okul öncesi öğretmenler üzerindeki çalışmasında doktora mezunu olanların lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyle psikolojik dayanıklılığı olduğu sonucuna varmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde psikolojik dayanıklılık ölçeği ve alt boyut düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesi

değişkenine göre ölçek toplam puanından gruplar arasında anlamlı farklılık görülürken, ölçeğin alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Tablo 4.17 incelendiğinde bu anlamlı farklılık ölçek toplam puanında ortaokul kısmında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının ilkokul, lise ve okul öncesi kademedeki öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde psikolojik dayanıklılık ölçeği ve alt boyut düzeylerinin medeni durumu değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Akgün (2021), okul öncesi öğretmenler üzerindeki çalışmada evli ve bekarlar arasında anlamlı farklılık bulmuş, evli katılımcıların bekar katılımcılara göre psikolojik dayanıklılık ölçek puanlarının daha yüksek çıktığı sonucuna bulmuştur. Tümlü ve Recepoğlu, (2013); Karataş, (2016), medeni durumun psikolojik dayanıklılığa etkisi yoktur sonucunu bulmuştur. Sönmezer (2015) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılık düzeylerin medeni duruma göre değişmediği bu da bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Araştırmamızda medeni duruma göre psikolojik dayanıklılıklarında anlamlı farklılığın olmaması öğretmenlerin pandemi gibi zor şartlara karşı üstesinden gelebilme gücüne sahip oldukları düşünülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemisi sürecinde psikolojik dayanıklılık ölçeği ve alt boyut düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre ölçeğin sosyal yeterlilik alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo 4.24 incelendiğinde 4 çocuk sahibi olan öğretmenlerin sosyal yeterlilik puanlarının daha yüksek olduğu görülmekte ve bu da 4 çocuklu öğretmenlerin olaylara karşı mücadele etme yeteneğinin daha çok gelişmiş olduğundan söylenebilir.

Pandemi döneminde farklı branş öğretmenler üzerinde Algılanan Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyum düzeyleri ilişkisini incelemek için yapılan çalışmada aralarındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon testi yapılmış ve bu testin sonucuna göre algılanan stres ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma da farklı branşlardaki öğretmenlerin coronavirus pandemi sürecinde algılanan stres, iş doyumu ile psikolojik dayanıklılık düzeylerini ve aralarındaki ilişkileri incelenmiştir. Çalışmaya 176 erkek ve 143 kadın katılımcı olmak üzere toplam da 319 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, branşı, çalışmış olduğu okul kademesi, medeni durum, çocuk sayısı gibi sosyo-demografik özellikleri ile algılanan stres, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu ilişkisine göre incelenmesi araştırılmıştır.

Algılanan Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyum arasındaki ilişkiye göre Algılanan Stres ile İş doyumu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş, diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Cinsiyet durumu bakımından çıkan sonuçlara göre; Algılanan stres ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin stres düzeyi puanının erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık ölçeği kendilik algısı alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu ve bu farklılığın erkekler yönünde olduğu görülmektedir. Toplam ve diğer alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş doyumu ölçeğinde cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Medeni durum bakımından çıkan sonuçlara göre; Algılanan stres ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Bekar öğretmenlerin stres düzeyi puanının erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu ölçeği toplam ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

Yaş durumu bakımından çıkan sonuçlara göre; Algılanan stres ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. 21-25 yaş arasındaki öğretmenlerin diğer yaş gurubundaki öğretmenlere göre stres düzeyi puanları daha

yüksek bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinde toplam, gelecek kaygısı, sosyal yeterlilik, sosyal kaynaklar ve kendilik algısı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. 51-65 aralığında olanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri puanı daha fazla bulunmuştur. İş doyumu ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Eğitim durumu bakımından çıkan sonuçlara göre; Algılanan stres toplam ve Yetersiz öz-yeterlilik alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş. Lisans mezunu olanların stres düzeyi puanları daha yüksek çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Meslek yılı bakımından çıkan sonuçlara göre; Algılanan stres ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. 5 yıl ve meslek sahibi olanların stres düzeyi puanları daha yüksek çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Branş değişkeni bakımından çıkan sonuçlara göre; Algılanan stres ölçeği toplam puanında ve yetersiz öz yeterlilik alt boyutuna anlamlı farklılığın olduğu bulunmuştur. Müzik öğretmenlerinin stres düzeyi puanı diğer branşlara göre yüksek çıkmıştır. İş doyumu ve psikolojik dayanıklılık ölçeği boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Çalıştığı okul türü değişkeni bakımından çıkan sonuçlara göre; Algılanan stres ve iş doyumu ölçeği toplam ve alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Psikolojik dayanıklılık ölçeği toplam boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş ve ortaokul kademesindeki öğretmenler de daha fazla çıkmıştır.

Çalışma sonucu çıkan sonuçlara göre aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

Bu çalışma sonucu katılımcılara öneriler;

Öğretmenler öğrencilere hem rehberlik eden hem hayata hazırlayan hem de bilgi aktarıcı rolünde olduklarından pandemi gibi kriz dönemlerinde oldukça zor bir rol üstlenmektedirler. Bu sebeple bu çalışmadaki coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde öğretmenlerin mevcut durumları ile ileride oluşacak krizlere karşı nelere dikkat edilmesi ve nasıl davranılması yönünde uzman kişiler tarafından belirli aralıklarla eğitimlerin verilmesi planlanabilir.

Genç yaştaki öğretmenlerin coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde stres seviyelerinin fazla olması sebebi ile olaylar karşısında oluşacak stres düzeylerini kontrol edebilmeleri için mesleğin ilk yıllarında gerekli eğitimler verilebilir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın geliştirmesi için tecrübeli öğretmenlerden yararlanılabilir.

Lisans mezunu öğretmenlerin coronavirus (covid-19) pandemi sürecinde yaşadıkları sıkıntılardan dolayı kendilerini geliştirmeleri ve olaylara karşı tutumlarını geliştirmek için lisans üstü programlarına katılmaları önerilmektedir.

Kadın öğretmenlere pandemi gibi olağanüstü hallerde stres düzeylerini kontrol edebilecek ve psikolojik dayanıklılıklarını artıracak hizmet içi eğitimler planlanması önerilmektedir.

Bu çalışmaya göre COVID-19 pandemi sürecinde stres düzeyleri yüksek ve iş doyumunu ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri az çıkan öğretmenlere yönelik bireysel ve grup çalışmalarına katılımı sağlanarak stres, iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin dengelenmesi sağlanabilir.

Pandemi süreçlerinde oluşabilecek durumlara karşı gerek uzaktan eğitim gerekse yüz yüze eğitimde zorlanılmaması için öğretmenlerin ders materyalleri ve anlatım tekniklerini bu doğrultuda revize etmeleri ve hazır halde tutmaları önerilmektedir.

Düzenli aralıklarla öğretmenlerin stres, iş doyum ve psikolojik düzeyleri değerlendirilebilir.

Bu çalışma sonucu çalışmacılara öneriler;

Bu çalışma Kayseri İlinin merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu durum araştırmanın sınırlılığıdır. Araştırmacı sayısı ve daha fazla illerde uygulanarak örneklemin genişletilmesi daha güvenilir sonuçlar elde dilmesini sağlayabilir.

Bu çalışmada nicel yöntem ile coronavirus (COVID-19) pandemi sürecinde farklı branşlardaki öğretmenlerin algılarına stres, iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi istenmiştir. Nicel ve nitel yöntem birlikte kullanılarak araştırma yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Acar-Arasan, B.N. Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Uşak 2010; s.: 36
- Ağayev, F. Bakü Garnizonu Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek lisans tezi, Genel Kurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2006; s.; 65-107
- AJMC Staff. A timeline of COVID-19 developments in 2020. AJMC News. Erişim: [https://www.ajmc.com/view/a-timeline-of-COVID19-developments-in-2020], Erişim Tarihi: 2 Ocak 2021.
- Akgün, Ö. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir 2021; s.: 42-58.
- Akpınar, B. Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2008: 16(2); 359-366.
- Alan Y, Can F. COVID-19 salgını döneminde öğretmen olmak: Türkçe öğretmenlerinin görüşleri. Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 2021; 72: 541-562.
- Arı G. Covid 19 salgını sürecinde evden çalışan ve iş yerlerinde çalışan evli bireylerde dayanıklılık, evlilik uyumu ve anksiyete düzeylerinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Gelişim Enstitüsü, İstanbul 2021; s.: 28-37.
- Aşık A. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 2010: 467: 31-51.
- Ataklı A. Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti, Çağdaş Eğitim Dergisi, 1999; 256 7-14.
- Atkinson RL, Atkinson RC, Smith EE, Hilgard ER. Introduction to psychology. (9th ed.). NY: Hartcourt Brace Javanovich. 1987; p.: 490-495
- Aydın D. Eğitim Kurumu Çalışanlarında İş Doyumu,. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006; s.: 52.

- Aydın Y. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin karşılaştıkları yıldıracı davranışlar ile iş doyumu arasındaki ilişki,. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2012; s.: 29-36.
- Aydoğdu T. Bağlanma Stilleri, Başa Çıkma Stratejileri İle Psikoloji Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2013; s.:14.
- Aysan A, Balcı E, Karagöl ET, Kılıç E, Gültekin F, Şahin F, vd. (2020) *Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu*. Şeker M, Özer A, Tosun Z, Korkut C, Doğrul M, editörler. Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, TÜBA Raporları, Ankara 17 Nisan 2020 No:34; s.: 19-23.
- Badur S. Pandemik Influenza A (H1n1) 2009: Ülkemizde ve Dünyada Epidemiyolojik Özellikleri. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 2010; 73 (0).
- Balcı A. Öğretim Elemanlarının İş Stresi Kuram ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara 2000; s.: 6.
- Baltaş Z. Stres ve Sağlık. Sağlık Psikolojisi Halk Sağlığında Davranış Bilimleri. Remzi Kitabevi, İstanbul 2000; s.: 133-170.
- Baltaş, Z. Baltaş, A. Stres ve başa çıkma yolları (32. basım). Remzi Kitabevi, İstanbul 2015; s.: 23.
- Basim HN, Çetin F Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Türk Psikiyatri Dergisi, 2011; 22(2); 104-114.
- Baycan FA. Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi,. Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1985. s.:33
- Baykal E. COVID-19 Bağlamında Psikolojik Dayanıklılık, Kaygı ve Yaşam Doyum İlişkisi. International Journal of Socia and Economic Sciences, 2020; 10(2); 68-80.
- Beck CL, Gargiulo RM. Burnout in teachers of retarded and nonretarded children. Journal of Educational Research. 1983; 76 (3); 169-173.
- Bingöl D. Personel yönetimi. Beta Yayıncılık, İstanbul 1996; s.:273
- Bobek BL. Teacher resiliency: A key to career longevity. The Clearing House, 2002; 75(4); 202-205.
- Bogler R. The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. Educational Administration Quarterly, 2001; 37(5); 662-683.
- Boon H. Disaster resilience in a flood-impacted rural Australian town. Natural Hazards, 2014; 71(1); 683-701.
- Boyd M. I love my work but... The professionalization of early childhood education. The Qualitative Report, 2013; 18(71); 1-20.
- Bozkurt Ö, Bozkurt İ. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2008; 9(1); 1-18.

- Bozkurt Y, Zeybek Z, Aşkın R. COVID-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020: 19 (37); 304-318.
- Budak F, Korkmaz Ş. Covid-19 Pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye Örneği. Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi, 2020: (1); 62–79.
- Burrell CJ. Chapter 7-Pathogenesis of Virus Infections, Editor (s): Christopher J. Burrell, Colin R. Howard, Frederick A. Murphy. Fenner and White's Medical Virology, 2017; s.: 77-104.
- But O. Hastane Çalışanlarında İş Doyumu Ve Tükenmişlik,. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019; s.: 30-31.
- Bülbül S. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Bir kamu kurumunda uygulaması,. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016; s.: 34.
- Can K, Beydağ KD. Acil Servis Hemşirelerine Hasta ve Yakınları Tarafından Uygulanan Şiddetin İncelenmesi,. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2013: 2(4); 419-430.
- Çalışgan K, COVID-19 Pandemi Sürecinde Algılanan Stres, Bilgece Farkındalık Düzeyi ve Somatizasyon Belirtileri Arasındaki İlişki,. Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Lefkoşa 2021; s.: 38-59.
- Cascella M, Rajnik M, Cuomo A, Dulebohn SC, Di Napoli R. Features, Evaluation and Treatment Coronavirus (COVID-19). StatPearls. 2020.
- CDC. Swine influenza A (H1N1) Infection in Two Children-Southern California,. Morbidity and Mortality Weekly Report, March-April 2009; 58: 400-402.
- Çelik A, Şahin M, Yetim A. Psikolojik sağlamlığın gelişiminde koruyucu bir faktör olarak spor ve fiziksel aktivite. The Journal of Academic Social Science Studies, 2012; 5, 373-380.
- Çetin C. Sanal kaytarma ve iş doyumu ilişkisi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2020; 1: 41 – 59.
- Dalyan AZ. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010; s.: 6.
- Davies IK. Task analysis for reliable human performance. Performance and Instruction, 1981: 20(2); 8-10.
- Davies SE. National Security And Pandemics. UN Chronicle, 2013: 50(2); 20-24.
- Deveci Ş. Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki,. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ 2021; s.: 51-67.
- Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ] (2020a). Pandemi. Erişim: [https://www.who.int/whr/2005/en/], Erişim Tarihi: 2 Temmuz 2020.

- Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ] (2020b). WHO director-general's opening remarks at the media briefing on COVID-19, Erişim: [https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-COVID-19], Erişim Tarihi: 11 Mart 2020.
- Eğimli AT. Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2009; 23(3); 35-52.
- Eğriboyun, D. Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu. Etki Yayınları, İzmir 2015; s.: 40.
- Eken Ö, Tosun N, Tuzcu-Eken D. Covid-19 salgını ile acil ve zorunlu uzaktan eğitime geçiş: Genel bir değerlendirme. Milli Eğitim Dergisi, 2020; 49(1); 113-128.
- Ekiz T, İlman E, Dönmez E. (2020). Bireylerin sağlık anksiyetesi düzeyleri ile covid19 salgını kontrol algısının karşılaştırılması. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 2020; 6(1); 139-54.
- Engvik H. Big Five in Norwegian. J Norw Psychol Ass, 1993; 30:884-896.
- Erdoğan İ. İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996; s.: 6.
- Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (Genişletilmiş 7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 2001a s.: 246.
- Eren E. Yönetim ve Organizasyon. Beta Yayınevi, İstanbul 2001b; s.:28-29.
- Ertürk E, Keçecioğlu T. Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. Ege Akademik Bakış, 2012; 12: 39-52.
- Eryılmaz A. Ergenlik Döneminde Stres ve Başa Çıkma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2009; 6(2); 20-37.
- Esen A. Sıhhi-İ İctimâî Coğrafya Kitaplarına Göre İç Anadolu'da Görülen Salgın Hastalıklar (1922-1926). Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi. 2017; 60: 73-90.
- Eskin M, Harlak H, Demirkıran F, Dereboy Ç. Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi, New/Yeni Symposium Journal, 2013; 51(3); 132-140.
- Fan EX. SARS: economic impacts and implications, 2003; s.: 3-4.
- Farber BA. Stress and burnout in suburban teachers. Journal of Educational Research. 1984; 77 (6); 325-331.
- Fields DL, Blum TC. Employee satisfaction in work groups with different gender composition. Journal of Organizational Behavior, 1997; 18(2); 181-196.
- Flanagan, C. A level psychology. London Letts Educational, London 1994.

- Friborg O, Barlaug D, Martinussen M, Rosenvinge JH. ve Hjemdal O. Resilience in relation to personality and intelligence. *International journal of methods in psychiatric research*, 2005: 14(1); 29-42.
- Friedman IA. High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*. 1991: 84 (6); 325-333.
- Garmezy N. Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American behavioral scientist*, 1991: 34(4); 416-430.
- Gedik T, Akyüz KC. Batu C. Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 2009: 9 (1); 1-11.
- George JM, Jones GR. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. USA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc. 1996.
- Gerrig RJ, Zimbardo PG. *Psikolojiye Giriş-Psikoloji ve Yaşam*. Çeviri: Sart. G., Nobel Yayınevi. Ankara 2015; s.: 379.
- Gizir AC. Psikolojik Sağlamlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2007: 28 (3); 113-128.
- Gold Y. The relationship of six personal and life history variables for a to standing on three dimensions of the Maslach Burnout Inventory in a sample of elementary and junior high school teachers. *Educational and Psychological Measurement*. 1985; 45: 377-387.
- Goldberger L, Breznitz S. *Handbook of stress*. The Free Press, London 1982; Chapter 4.
- Gostin LO, Friedman EA. A retrospective and prospective analysis of the west African Ebola virus disease epidemic: robust national health systems at the foundation and an empowered WHO at the apex. *The Lancet*, 2015: 385(9980); 1902-1909.
- Göksu Ö, Kumcağız H. Covid-19 Salgınında Bireylerde Algılanan Stres Düzeyi ve Kaygı Düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 2020: 15(4): 469-473.
- Guglielmi RS, Tatrow K. Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 1998: 68 (1); 61-99.
- Güçlü, N. Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2001: 21(1); 1- 109.
- Gümüştekin, G. E., Gültekin, F. Stres Kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009; 23: 147-158.
- Gürocak AA. COVID-19 Salgını Sırasında Yetişkinlerin Kaygı Düzeylerinin ve psikolojik Dayanıklılıklarının Şema Özellikleri Açısından İncelenmesi., Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020; s.: 26-57.

- Haase JE. The adolescent resilience model as a guide to interventions. J Pediatr Oncol Nurs, 2004; 21(1); 289-299.
- Haleem A, Javaid M, Vaishya R. Effects of COVID 19 pandemic in daily life. Current Medicine Research and Practice. 2020; 10(2); 78.
- Hays JN. Epidemics and Pandemics: Their Impacts on Human History. ABC.-Clio. 2005; s.: 9-41.
- Honigsbaum M. Historical keyword pandemic. The Lancet, 2009; 373, 1939.
- Hunter AJ. A cross-cultural comparison of resilience in adolescents. Journal of Pediatric Nursing, 2001; 16(3); 172-179.
- Huppert F. Psychological Well- being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. Applied Psychology: Health and Well-Being, 2009; 1 (2); 137–164.
- Huremovic D. Brief history of pandemics (Pandemics throughout history). D. Humerovic (Ed.), *Psychiatry of pandemics. A mental health response to infection outbreak*. Springer International Publishing, 2019; s.: 7-35.
- Işık Ş. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. The Journal of Happiness & Well-Being, 2016; 4(2); 165- 182.
- İşcan ÖF, Sayın U. Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010; 24(4): 195-216.
- Kalkan, F. (2020). Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. Eğitim ve Bilim, 2020; 45: 204-207.
- Kamya H. Hardiness and spiritual wellbeing among social work students. Journal of Social Work Education, 2000; 36(2): 231-241.
- Karadağ G, Sertbaş G, Güner İ, Taşdemir HS, Özdemir N. Hemşirelerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile bunları etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi. Hemşirelik Forumu Dergisi, 2002; 5: 8-15.
- Karaman F, Altunoğlu AE. Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2007; 14(1); 109 – 120.
- Karataş R. Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri ve Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi,. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2016; s.:46-59.
- Karataş S, Güleş H. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2010; 3(2); 74-89.
- Kavi E. ve Karakale B. Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. Hak iş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2018; 7(17); 55 – 77.

- Kaya A, Balay R. ve Göçen A. Öğretmenlerin alternatif ölçme ve değerlendirme tekniklerine ilişkin bilme, uygulama ve eğitim ihtiyacı düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 2012; 9(2); 1303-5134.
- Kazdin A. *Encyclopedia of Psychology*. Oxford New York: Oxford Universitypres. 2000; s.:399
- Kazdin AE, Kraemer HC, Kessler RC, Kupfer DJ, Offord DR. Contributions of risk-factor research to developmental psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 1997; 17: 375–406.
- Khan JS, McIntosh K. History and Recent Advances in Coronavirus Discovery. *Pediatr Infect Dis J*, 2005; 24: 223–227.
- Kobasa SC. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1979; 37(1); 1-11.
- Kobasa SC. Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982; 42(4); 707-717.
- Kobasa S, Maddi SR. Kahn S. Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982; 42:168-177.
- Kobasa S, Puccetti MC. Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1983; 45 (4); 839-850.
- Koç E. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu ile paternalist liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi,. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019; s.:41.
- Koçel T. İşletme Yöneticiliği. Beta Yayıncılık, İstanbul 2003; 223-244.
- Koçhan A. Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Stres Düzeyi, Stresle Başa Çıkma Tarzları, Hastalık Yükü Algıları ve Bilgece Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019, s.: 53-70.
- Kökseven Ç. İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserlik Düzeyleri ile İş Doyumları arasındaki İlişki,. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa 2015; s.: 41-42.
- Kumaş V, Deniz L. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010; 32: 123-139.
- Kyriacou C. *Essential Teaching Skills*. (3rd ed.). Nelson Thornes Ltd. United Kingdom 2007; s.:135
- Lake MA. What we know so far: COVID-19 current clinical knowledge and research. *Clinical Medicine (London England)*, 2020; 20(2); 124-127.
- Lau JTF, Yang X, Pang E, Tsui HY, Wong E, Wing YK. SARS-related perceptions in Hong Kong. *Emerging Infectious Diseases*, 2005; 11(3); 417-424.

- Lawler EE. Motivation in work organizations. Monterey: Brooks/Cole Publishing Company, 1973; s.: 61-88.
- Lin CY. Social reaction toward the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *Social Health Behaviour*, 2020; 3: 1-2.
- Luthar S, Cicchetti D. The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and psychopathology*, 2000; 12(4); 857– 885.
- MacKellar L. Pandemic influenza: a review. *Population and Development Review*, 2007; 33(3); 429-451.
- Maddi RS. Hardiness: an operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 2004; 44(3); 279-298.
- Maddi SR. Hardiness: The Courage to Grow from Stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 2006; 1(3); 160-168.
- Mannen D, Hinton S, Kuijper T, Porter T. Sustainable organizing: A multiparadigm perspective of organizational development and permaculture gardening. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2012; 19; 355-371.
- Martins H, Proença T. “Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers”. *FEB Working Papers*. 2012; p.: 1-20.
- Masten AS. Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity: Challenges and prospects. In *Educational resilience in inner city America: Challenges and prospects*. Lawrence Erlbaum, Amerika 1994; p.: 3-25.
- Masten AS, Coatsworth JD. The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children. *American psychologist*, 1998; 53(2); 205.
- Masten AS. Ordinary magic: resilience processes in development. *Am Psychol*, 2001; 56: 227-238.
- Motowidlo SJ, Packard JS, Manning MR. Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 1986; 71(4); 618-629.
- Odabaş Z. İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi,. Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya 2004; s.: 82-94,
- Öz F, Yılmaz EB. Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: psikolojik sağlamlık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 2009; 16(3); 82-89.
- Özen Kutunis R. Örgütlerde Davranış Bilimleri, Sakarya: Sakarya Yayıncılık. 2009; s.:102.

- Özgan H, Yiğit C, Cinoğlu M. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2011; 8(1); 1-14.
- Özkaya K. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Van İli Erciş İlçesi Örneği),. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van 2019; s.: 8-9.
- Özpehlivan, M. İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2019; 2(2): 43-70.
- Öztan G, İşsever H. Yeni koronavirüsün (COVID-19) moleküler yapısı ve genomik karakterizasyonu. Sağlık Bilimlerinde İleri Araştırmalar Dergisi, 2020; 8(3); 61- 71.
- Öztürk A. Sağlık sektöründe özelleştirme: devlet hastaneleri açısından bir değerlendirme. MPM Verimlilik Dergisi, 1993; 4(3); 42-54.
- Pertev E. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma,. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006; s.: 7.
- Pınar İ, Kamaşak R, Bulutlar F. İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 2008; 37(2); 151-166.
- Prager F, Wei D, Rose A. Total Economic Consequences of an Influenza Outbreak in the United States. Risk Analysis, 2016.
- Ross AGP, Olveda RM, Yuesheng L. Are we ready for a global pandemic of Ebola virus? International Journal of Infectious Diseases, 2014; 28: 217-218.
- Russell DW, Altmaier E, Van Velzen D. Job related stress, social support, and burnout among classroom teachers. Journal of Applied Psychology, 1987; 72 (2); 269-274.
- Saal FE, Knight PA. Industrial/organizational psychology: Science and practice. California: Thomson Brooks/Cole Publishing Co, 1988; s.: 302.
- Sağlık Bakanlığı. COVID-19 (Sarc-CoV-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler Epidemiyoloji ve Tanı. Bilimsel Kurulu Çalışması, 2020; s.: 7.
- Saleh SD, Otis JL. Age and Level of Job Satisfaction, In Gruneberg MM. (ed.): Job Satisfaction. The Macmillan Press Ltd., London 1976; p.: 169.
- Schulz IL, Teddlie C. The Relationship Between Teacher's Job Satisfaction and Their Perceptions of Principals' Use of Power and School Effectiveness. Education, 1989; 109(4); 461-468.
- Selye H. Stress and Disease, Science, 1955; 122: 625-631.

- Sevimli F. İşcan, ÖF. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyum, Ege Akademik Bakış – Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, 2005: (5); 55-64.
- Sezgin F. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. Eğitim ve Bilim, 2010: 35(156); 142-159.
- Siddell S, Wege H , Ter Meulen V. The biology of coronaviruses. J Gen Virology 1983; 64 (Pt 4): 761-776.
- Silah M. Endüstride Çalışma Psikolojisi, Seçkin, Ankara 2005; s.:116
- Silvera DH, Martinussen M, Dahl TI. The Tromso Social Intelligence Scale, a Self-report Measure of Social Intelligence. Scand J Psychol, 2001; 42:313- 319.
- Steers RM. Introduction to organizational behavior. (4th ed.). Harper Collins, New York 1991.
- Türk Dil Kurumu. Stres, Erişim, Erişim: [https://sozluk.gov.tr/] Erişim Tarihi: 13.12.2020.
- Solmuş T. İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Beta Basım, İstanbul 2004, s.:186
- Soyer F, Can Y, Kale F. (2009), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2009: 3(3); 259-271.
- Sönmezer B. Öğretmenlerin tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi., Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri 2015. s.: 46-71.
- Sucuoğlu B, Kuloğlu N. Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. Türk Psikoloji Dergisi, 1996: 10 (36); 44-60.
- Sudak MK, Zehir C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 2013: 11 (22); 141-165.
- Şahin T, Aslaner H, Eker OO, Gökçek MB, Doğan M. Effect of COVID-19 pandemic on anxiety and burnout levels in emergency healthcare workers: a questionnaire study. Research Square, 2020; s.: 1-22.
- Şanlı Ö. (2017). Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerini Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Elektronik sosyal bilimler dergisi, 2017: 16(61); 385-396.
- Şencan N, Yegenoglu S, Aydınhan B. Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları. Marmara Pharmaceutical Journal, 2013: (17); 104-112.
- Şimşek L. Mühendislerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Uygulamalı Bir Çalışma,. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1994; s.: 67.
- Telman N, ve Ünsal P. Çalışan Memnuniyeti. Epsilon Yayıncılık, İstanbul 2004; s.:12-28.

- Temel MK. 1918 Grip Pandemisi,.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2012; s.: 9.
- Terzi Ş. Öznel İyi Olmaya İlişkin Psikolojik Dayanıklılık Modeli,. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2005; s. 19.
- Terzi Ş. Üniversite öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki ilişki. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2008: 3(29); 1-11.
- Til A. Yeni Koronavirüs hastalığı hakkında bilinmesi gerekenler. Ayrıntı Dergisi., 2020; 8(85):1-5.
- Tönbül Ö. Koronavirüs (Covid-19) Salgını Sonrası 20-60 Yaş Arası Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Humanistic Perspective, 2020: 2(2); 159 – 174.
- Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir). TAF Preventive Medicine Bulletin, 2008: 7(5).
- Tunç S. İş Doyumunun Yaşam Memnuniyeti Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma,. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019. s.: 44-57.
- Tusaie K, Dyer J. Resilience: A historical review of the construct. Holistic nursing practice, 2004: 18(1); 3-10.
- Tutar H. Kriz ve Stres Yönetimi (2.Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007; s.: 188-280.
- Tümlü GÜ, Recepoğlu E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki,. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 2013: 3(3); 205-213.
- Uçan F. (2019). Örgütsel bağlılık iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu bağlamında kamu personel hareketliliği. Ekin, Bursa 2019; s.: 44-46.
- Vural, Z. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini ile İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği),. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul 2014; s.: 114.
- Wagnild GM, Young HM. Development and psychometric evaluation of the resilience scale. Journal of Nursing Measurement, 1993; 1-165.
- Wang C, Zhao H. The Impact of COVID-19 on anxiety in Chinese university students. Frontiers in Psychology, 2020; 11: 1168.
- Weiss D, Davis R, England G, Lofquist L. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: The University of Minnesota Press. 1967; s.:22
- Weiss DJ. Minnesota satisfaction questionnaire. University of Minnesota, industrial relations Center, work adjustment projec, 1967.

- Windle, G. (2011). What is Resilience? A Review and Concept Analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*.21, 152–169.
- Wildoner, D. A. (2016). What's New with Pandemic Flu. *Clinical Microbiology Newsletter*, 38(4), 27-31.
- Winter, R.P., Sarras, J.C., Tanewski, G.A, (1998), Quality of Worklife of Academics in Australian Universities: A Pilot Study. Paper Presented at the 1st International Work Psychology Conference, Institute of Work Psychology, University of Sheffield, 37-61.
- WHO. Archived: WHO Timeline - COVID-19. Erişim: [https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---COVID-19], Erişim Tarihi: 15 şubat 2022a.
- WHO. Sars CoV. Erişim: [https://www.who.int/publications/m/item/summary-of-probable-sars-cases-with-onset-of-illness-from-1-november-2002-to-31-july-2003], Erişim Tarihi: 16 Haziran 2022b.
- WHO. MERS situation update, December 2019, MERS-CoV, Epidemic and pandemic diseases. Erişim:[https://www.emro.who.int/pandemic-epidemic-diseases/mers-cov/mers-situation-update-december-2019.html], Erişim Tarihi: 15 Haziran 2021.
- Yavuz B. Öğretmen adaylarında psikolojik dayanıklılık ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişki: Manevi iyi oluşun rolü. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul 2019; s.:7.
- Yenihan B, Öner M, Balcı B. İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2016: 4(1); 45.
- Yılmaz H, Karahan A. Bireylerin Kişisel özellikleri Yönünden İş Doyumu Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2019: 14(3); 197-214.
- Yılmaz M. Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan 2019; s.: 21.
- Yin Y, Wunderink R. (2018). MERS, SARS and Other Coronaviruses as Causes of Pneumonia, *Respiratory Infections in the Asia-Pacific Region*, 2018: (23); 130-137.
- Yurdakoş E. Stres fizyolojisi. İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Fizyoloji Anabilim Dalı, İstanbul 2018; s.:2
- Ziebuhr J. Molecular biology of severe acute respiratory syndrome coronavirus. *Current Opinion in Microbiology* 2004; 7(4): 412-419.

EKLER

EK-1. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU (BGOF)

Değerli katılımcı;

“Öğretmenlerin algılanan stres, iş doyumu ve zihinsel dayanıklılık düzeylerinin İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans çalışmasını yapmaktayım.

Bu çalışmanın amacı siz değerli katılımcıların bilimsel bilgiye ulaşma, Öğretmenlerinin algılanan stres, iş doyumu ve zihinsel dayanıklılık düzeylerinin araştırılmasıdır.

Siz değerli katılımcı, çalışmaya gönüllü olarak iştirak etmenizi ve istediğiniz zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğinizi garanti ederim. Çalışmama katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Ahmet ŞAHİN

“Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama, aşağıda adı belirtilen kişi tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğimi ve kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabilceğimi biliyorum”.

“Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum”.

Gönüllünün
Kişinin

Açıklamaları Yapan

Adı / Soyadı

Adı / Soyadı

İmzası / Tarih
Tarih

İmzası /

EK 2. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL VERİ TOPLAMA FORMU:

- 1- Cinsiyet: kadın() erkek()
- 2- Yaşınız: 21-25() 26-35() 36-50() 51-65() 66 ve üstü ()
- 3- Eğitim durumunuz: lisans() yüksek lisans() doktora()
- 4- Meslekteki çalışma süreniz: 5 yıl ve altı() 6-15 yıl() 16-30yıl() 31 ve üstü()
- 5- Branşınız:
- 6- Okul kademeniz: okul öncesi() ilkokul() ortaokul() lise()
- 7- Medeni durumunuz: evli() bekar()
- 8- Çocuk sayısı:



EK-3. Algılanan Stres Ölçeği

ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ

Yönerge: Aşağıda geçtiğimiz ay içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin altındaki kutuya bir çarpı işareti koyarak cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir.

1- Hiçbir zaman 2- Neredeyse hiçbir zaman 3- Bazen 4- Oldukça sık 5-Çok sık					
	1	2	3	4	5
Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?					
Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?					
Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?					
Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?					
Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?					
Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?					
Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					

EK-4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derece memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunuz” diye kendinize sorunuz.					
1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunuz, 5-Çok Memnunuz					
	1	2	3	4	5
1. Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlaması bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3. Arasına değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmaya şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
8. Bana iş güvencesi sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağının olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17. Çalışma şartları açısından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK-5. Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

YETİŞKİNLER İÇİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ

1. Beklenmedik bir olay olduğunda...	Her zaman bir çözüm bulurum	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem
2. Gelecek için yaptığım planların...	Başarılması zordur	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Başarılması mümkündür
3. En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...	Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda
4. ...olmaktan hoşlanıyorum	Diğer kişilerle birlikte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Kendi başıma
5. Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı	Benimkinden farklıdır	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Benimkiyle aynıdır
6. Kişisel konuları ...	Hiç kimseyle tartışmam	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Arkadaşlarımla/Aile-üyelerimle tartışabilirim
7. Kişisel problemlerimi...	Cözemem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Nasıl çözebileceğimi bilirim
8. Gelecekteki hedeflerimi...	Nasıl başaracağımı bilirim	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Nasıl başaracağımdan emin değilim
9. Yeni bir iş/projeye başladığımda ...	İleriye dönük planlama yapmam, derhal işe başlarım	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim
10. Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak	Önemli değildir	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Çok önemlidir
11. Ailemle birlikteyken kendimi ... hissedirim	Çok mutlu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Çok mutsuz
12. Beni ...	Bazı yakın arkadaşlarımla/aile üyelerim cesaretlendirebilir	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Hiç kimse cesaretlendiremez
13. Yeteneklerim...	Olduğuna çok inanırım	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Konusunda emin değilim
14. Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum	Ümit verici	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Belirsiz
15. Şu konuda iyiyimdir...	Zamanımı planlama	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Zamanımı harcama
16. Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir	Kolayca yapabildiğim	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Yapmakta zorlandığım
17. Ailem şöyle tanımlanabilir ...	Birbirinden bağımsız	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18. Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler ...	Zayıftır	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Güçlüdür
19. Yargılarıma ve kararlarıma ...	Çok fazla güvenmem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tamamen güvenirim
20. Geleceğe dönük amaçlarım ...	Belirsizdir	☐	☐	☐	☐	☐	☐	İyi düşünülmüştür
21. Kurallar ve düzenli alışkanlıklar ...	Günlük yaşamımda yoktur	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Günlük yaşamımı kolaylaştırır
22. Yeni insanlarla tanışmak ...	Benim için zordur	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Benim iyi olduğum bir konudur
23. Zor zamanlarda, ailem ...	Geleceğe pozitif bakar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Geleceği umutsuz görür
24. Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında...	Bana hemen haber verilir	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Bana söylenmesi bir hayli zaman alır
25. Diğerleriyle beraberken	Kolayca gülerim	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Nadiren gülerim
26. Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır:	Birbirlerini desteklemez biçimde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Birbirlerine bağlı biçimde
27. Destek alırım	Arkadaşlarımdan/aile üyelerinden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Hiç kimseden
28. Zor zamanlarda ... eğilimim vardır	Her şeyi umutsuzca gören biriyim	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma
29. Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için ...	Zordur	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Kolaydır
30. İhtiyacım olduğunda ...	Bana yardım edebilecek kimse yoktur	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır
31. Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...	Başa çıkmaya çalışırım	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır
32. Ailemde şunu severiz ...	İşleri bağımsız olarak yapmayı	☐	☐	☐	☐	☐	☐	İşleri hep beraber yapmayı
33. Yakın arkadaşlarımla/aile üyeleri ...	Yeteneklerimi beğenirler	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Yeteneklerimi beğenmezler

EK-6. Etik Kurul Kararı

BAŞVURU NO: 182

ERCİYES ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU PROJE ONAY FORMU

Projenin Adı	“Coronavirüs (Covid-19) Pandemi Sürecinde Farklı Branş Öğretmenlerinin Algılanan Stres, İş Doyumu İle Zihinsel Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”
Projenin Niteliği	Yüksek Lisans/Uzmanlık/Doktora Tezi
Proje Araştırmacıları	Ahmet ŞAHİN (Sorumlu Araştırmacı) SERDAR SUCAN (Danışman)
Sorumlu Araştırmacının Haberleşme Bilgileri	Ahmet ŞAHİN (Sorumlu Araştırmacı) SERDAR SUCAN (Danışman) Mevlana Mh. Heves Cd. Karadimir Huzur Apt. Talas/Kayseri E-posta adresi: ahmets_ahin@hotmail.com

KARAR:

Etik Kurulumuza başvuran **Ahmet ŞAHİN**'nin “Coronavirüs (Covid-19) Pandemi Sürecinde Farklı Branş Öğretmenlerinin Algılanan Stres, İş Doyumu İle Zihinsel Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı Çalışması değerlendirilerek aşağıdaki sonuca ulaşılmıştır.

- Proje etik açıdan uygun bulunmuştur. ☒
- Projenin etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir. ☐
- Proje etik açıdan uygun bulunmamıştır. ☐

27/10/2020

ADI SOYADI

Etik Kurul Başkanı	Prof. Dr. Atabey KILIÇ
Etik Kurul Başkan Yrd.	Prof. Dr. Kasım KARAMAN
Üye (Raportör)	Prof. Dr. Celal YILDIZ
Üye	Prof. Dr. Mustafa KARAGÖZ
Üye	Prof. Dr. Hakan AYDIN
Üye	Prof. Dr. Mikail AKBULUT
Üye	Prof. Dr. Handan ZİNCİR
Üye	Doç. Dr. Ahmet HASKÖSE
Üye	Doç. Dr. Burak ADIGÜZEL

EK-7. Kurum İzni



T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929-605.01-E.17651952
Konu : Ahmet ŞAHİN'in Araştırma İzni

04/12/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı (2020/2 No'lu Genelge) emirleri.

Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahmet ŞAHİN'in, "Coronavirüs (covid-19) Pandemi Sürecinde Farklı Branş Öğretmenlerinin Algılanan Stres, İş Doyumu İle Zihinsel Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu "Anket Çalışması" yapma talebi ile ilgili, Erciyes Üniversitesinin 10.11.2020 tarihli ve E.18791 sayılı yazısı ve ekleri ilişikte sunulmaktadır.

Söz konusu anket çalışmasının yapılmasında sakınca olmadığı yönünde, Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından görüş bildirilmiştir. Çalışma evrakları (her sayfası mühürlü olarak) ilişikte sunulmakta olup, COVID-19 salgını nedeniyle maske, mesafe ve hijyen kurallarına dikkat edilerek 2020-2021 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar eğitim faaliyetlerini aksatmadan, okul müdürlüğünün gözetiminde ve uygun göreceği zaman diliminde Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ahmet ŞAHİN tarafından, gönüllülük esasına göre ilimiz okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik mezkur Anket Çalışmasının yapılması Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görülmesi halinde Olur'larınıza arz ederim.

Bilal Yılmaz ÇANDIROĞLU
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
04/12/2020

Bülent KARACAN
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek. 1- Erc. Üni. Yazısı ve Ekleri (17 sayfa)
2- Anket, Ölçek Formu (5 sayfa)



Adres: Gültepe Mah. Talas Bul. No: 1/B Melikgazi/ KAYSERİ
Elektronik A.Ş. www.kayseri.meb.gov.tr
e-posta: arge38@meb.gov.tr

Bilgi için: Gengiz Nalbant
Tel: 0 (352) 330 11 25
Faks: 0 (352) 320 95 03

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksoygu.meb.gov.tr> adresinden 3ae5 0359 3609 aa6e 8581 kodu ile teyit edilebilir.

TURNİTİN RAPORU

CORONAVİRÜS (COVID-19) PANDEMİ SÜRECİNDE FARKLI
BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN ALGILANAN STRES, İŞ DOYUMU İLE
ZİHİNSEL DAYANIKLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 9	% 8	% 3	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	dspace.gazi.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	tez.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
5	9lib.net İnternet Kaynağı	<% 1
6	burkonturizm.com İnternet Kaynağı	<% 1
7	earsiv.anadolu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	Neslihan ÇİÇEKLİ, İlknur ÇALIŞKAN. "Determination of Spiritual Well-Being and	<% 1

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı : Ahmet ŞAHİN
Uyruğu : Türkiye (TC)

EĞİTİM

DERECE

MEZUNİYET

KURUM

Yüksek Lisans:	Erciyes Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Spor Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor	2023
Lisans:	Erciyes Üniversitesi/ Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	2012
Lise:	Talas (YDA) Lisesi	2006

İŞ DENEYİMLERİ

YIL

KURUM

GÖREV

2012- Halen	Milli Eğitim Bakanlığı	Öğretmen
-------------	------------------------	----------