

Received/Geliş

: 2024 June/Haziran

Accepted/Kabul

: 2024 August/Ağustos

Published/Yayın

: 2024 September/Eylül

Öğretmenlerin İş Doyumunu ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Fatih Kırat¹ Ümmügülsüm Kırat² Ayşenur Yağcı³

Atıf/Reference: Kırat, F., Kırat, Ü. ve Yağcı, A. (2024). Öğretmenlerin İş Doyumunu ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 230-240.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumunu ortalamasının üstünde; tükenmişlik düzeyleri ise ortalamasının altında çıkmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek duygusal tükenme çıkarken en düşük ise duyarsızlaşma çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek iç doyumunu çıkarken en düşük ise dış doyum çıkmıştır. Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin tükenmişlik algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği iş doyumunda ise erkeklerin iş doyumunu algıları kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu algılarının; yaş gruplarına; evli ve bekara; lisans ve lisansüstü eğitim durumlarına ve mesleki deneyim gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Eğitim alanında çalışmaktan memnun olma durumlarına göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarında memnun olmayanların algıları memnun olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu algılarında ise memnun olanların algıları memnun olmayanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre Minnesota iş doyumunu algılarının mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık çıkmamıştır. Ancak Maslach tükenmişlik algılarının mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık çıkmıştır. Bu farklılık mesleğini isteyerek seçmeyenler lehinedir. Öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarında işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşününlere göre daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu algılarında ise işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşününlere göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik genel boyutları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının Minnesota iş doyumunu algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Maslach tükenmişlik boyutundaki 100 birimlik artışın Minnesota iş doyumunu algılarını % 69,5 azaltmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Maslach tükenmişlik, Minnesota iş doyumunu, öğretmen.

Examining the Relationship Between Teachers' Job Satisfaction and Occupational Burnout

Abstract

This study aims to examine the relationship between teachers' job satisfaction and professional burnout according to teachers' opinions. A relational screening model was used in the study. According to the results of the study; teachers' job satisfaction was above average; their burnout levels were below average. While emotional exhaustion was the highest among the sub-dimensions of the Maslach burnout scale, depersonalization was the

¹ Öğretmen; Ahmet Tevfik İleri İmam Hatip Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0009-3884-8481>; fatihkirat42@gmail.com;

² Öğretmen; Hamidiye İmam Hatip Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-6575-6077>; ummugulsumkirat@gmail.com;

³ Uzman Öğretmen; Zeliha Lütfi Kulluk İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-5913-0668>; ygcaysenur@gmail.com;

lowest. While internal satisfaction was the highest among the sub-dimensions of the Minnesota job satisfaction scale, external satisfaction was the lowest. In the examination according to gender; the perceptions of burnout of teachers did not change according to women and men, and in job satisfaction, men's job satisfaction perceptions were higher than women. It was revealed that Maslach burnout and Minnesota job satisfaction perceptions did not change according to age groups; married and single; undergraduate and graduate education status and professional experience groups. In the examination according to their satisfaction with working in the field of education; according to the perceptions of teachers, the perceptions of those who were not satisfied with Maslach burnout perceptions were higher than those who were satisfied. In Minnesota job satisfaction perceptions, the perceptions of those who were satisfied were higher than those who were not satisfied. According to the perceptions of teachers, there was no difference in Minnesota job satisfaction perceptions according to the status of choosing their profession willingly. However, there was a difference in Maslach burnout perceptions according to the status of choosing their profession willingly. This difference was in favor of those who did not choose their profession willingly. In Maslach burnout perceptions of teachers, the perceptions of those who did not consider resigning from their jobs were higher than those who considered. In Minnesota job satisfaction perceptions, the perceptions of those who did not consider resigning from their jobs were higher than those who considered. There is a moderate negative relationship between the general dimensions of Minnesota Job Satisfaction and Maslach Burnout of the teachers within the scope of the research. In addition, it is understood that teachers' Maslach burnout perceptions significantly predict Minnesota job satisfaction perceptions negatively. In other words, a 100-unit increase in the Maslach burnout dimension decreases Minnesota job satisfaction perceptions by 69.5%.

Keywords: Maslach burnout, Minnesota job satisfaction, teacher.

1. Giriş

Öğretmenler okul eğitim sisteminin ana parçasıdır. Öğrencilerin başarısını etkileyen faktörler çok yönlü olmalıdır. Bunlar arasında öğretmenler öğrencilerin akademik performansını etkileyen önemli faktörlerden biridir (Ma, 2012). Öğretmen iş tatmini, öğretmenlerin mevcut işlerinden duydukları memnuniyeti ifade eder ve içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak ikiye ayrılabilir (Wang, 2019). Öğretmen iş tatmini sorgulaması ve analizi, yöneticilerin yalnızca öğretmenlerin mesleki tutumlarını anlamalarına ve tükenmişlikten kaçınmalarına yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda yönetim karar alma süreçlerinde rehberlik de sağlar. Öğretmen iş tatminini geliştirmek, eğitimcilerin mesleklerine karşı uzun süre yüksek düzeyde tutku ve coşkuyu sürdürmelerine yardımcı olacak, derslerinde daha iyi oynamalarını ve tutarlı bir öğretim kalitesinin sağlanmasını sağlayacaktır (Zong, 2016). Öğretmenler, öğrenci başarısında öğrencilerin geliştirmesi gereken bilgi ve becerileri tam olarak aktarabilmek için uygun bir iş tatminine sahip olmalıdır. Öğretmenler "ulus inşacıları" olarak saygı görmüştür. Daha spesifik olarak, kolejlerde ders veren ve öğrencileri seçkinler haline getiren ve farklı disiplinlerde yetenekleri olan öğretmenler bir ulusun anahtarıdır. Düşük öğretmen iş tatmini, daha düşük eğitim seviyelerine yol açabilir (Borah, 2016).

Birçok çalışma, öğretmen iş tatmininin iş performansı ile önemli bir pozitif korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Bir örnek olarak, Hayati ve Caniogo (2012), daha yüksek iş memnuniyetinin daha yüksek iş performansına yol açtığını bulmuşken, öğretmen iş tatmininin öğretim kalitesini iyileştirdiğini ve öğretim kalitesinin öğrencilerin kalitesini iyileştirmenin doğrudan etkisine sahip olduğunu gösteren üçlü ilişkiler göstermektedir. Her akademik organizasyondaki en önemli konulardan biri öğretmen iş tatmini ve öğrenci başarısıdır. Öğretmen iş tatmini yalnızca üretkenliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda üretken bir öğretim ve öğrenme ortamının teşvik edilmesine de yardımcı olur. Buna dayanarak, hem okul yöneticileri hem de hükümet, öğrencilerin akademik performansını iyileştirmek için eğitim hedeflerine ulaşmaları için öğretmenlerin motivasyon seviyelerini iyileştirme ihtiyaçlarını karşılamaya daha fazla dikkat etmelidir (Ihueze, Unachukwu, & Onyali, 2018).

Bazı araştırmacılar öğretmen iş tatmini ve öğrenci başarısı arasında önemli bir bağlantı bulamamış olsa da (Borah, 2016), sezgi ve popüler beklenti öğretmen iş tatmininin öğrenci başarısını önemli ve doğrudan etkilediğidir (Fisher, 2003). Dahası, Lopes ve Oliveira (2020), 2013 Öğretim ve Öğrenme Uluslararası Anketi'nden elde edilen bilgileri kullanarak, öğretmen iş tatmininin öğretmenlerin ve okulların performansının yanı sıra öğrencilerin akademik ve eğitimsel başarısının (TALIS) hayati bir unsuru olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kişilerarası ilişkilerin yönlerinin iş mutluluğunun en etkili belirleyicileri olduğunu keşfetmişlerdir. Okullara, özellikle algılanan iş tatmininin çoğunlukla yer aldığı sınıflarda, kişilerarası sorunları ele alarak gelişmeleri tavsiyesinde bulunmuşlardır. Bulgularda öğretmenlerin kişisel özellikleri arasında öğretmen yeterliliğinin iş

tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermiştir (You, Kim, & Lim, 2017).

Öğretmen tükenmişliği, öğretmenlerin kronik iş stresine yanıt olarak deneyimledikleri psikolojik bir sendromdur ve duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma içerir (Maslach, 2003). duygusal tükenmişlik, duygusal kaynakları aşırı kullanma ve tüketme hissini ifade ederken, duyarsızlaşma işe karşı olumsuz, duyarsız veya duygusuz tepkileri ifade eder ve kişisel başarıda azalma, yetersizlik hissini ve üretkenlikte azalmayı ifade eder. Öğretmen tükenmişliğine katkıda bulunan birçok doğrudan, aracılık eden ve düzenleyici faktör vardır (García-Arroyo, Osca Segovia, & Peiró, 2019). Ancak, öğretmen tükenmişliği üzerine çok az uzunlamasına çalışma yapılmıştır ve öğretmen tükenmişliğinin gelişimsel zihinsel yönleri tartışmalı olmaya devam etmektedir (Taris, Le Blanc, Schaufeli, & Schreurs, 2005). Bu çalışma hem öğretmen tükenmişliği profillerinin genel tutarlılığını hem de öğretmen iş doyumunu profillerinin bireysel düzeydeki değişkenliğini dikkate almaktadır.

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	173	57.9
	Kadın	126	42.1
Yaş	20-30 arası	18	6.0
	31-40 arası	159	53.2
	41-50 arası	89	29.8
	51 yaş ve üzeri	33	11.0
Medeni Durum	Evli	259	86.6
	Bekar	40	13.4
Mesleki Deneyim Durumu	1-10 arası	80	26.8
	11-20 arası	150	50.2
	21-30 arası	51	17.1
	31 yıl ve üzeri	18	6.0
Öğrenim Durumu	Lisans	222	74.2
	Lisansüstü	77	25.8
Eğitim Alanında Çalışmaktan Memnun Düzeyi	Evet	266	89.0
	Hayır	33	11.0
Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu	Evet	267	89.3
	Hayır	32	10.7
İşinizden İstifa Etmeyi Düşünme Durumu	Evet	63	21.1
	Hayır	236	78.9
		299	100.0

p<.05

Tabloda yer alan istatistiksel değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 57,9’unun erkek olduğu; % 53,2’sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 86,6’sının evli olduğu; % 74,2’sinin lisans mezunu olduğu; % 89’unun eğitim alanında çalışmaktan memnun olduğu; % 89,3’ünün mesleğini isteyerek seçtiği; % 78,9’unun işinden istifa etmeyi düşündüğünü ve % 50,2’sinin 11-20 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Ölçeklendirmenin Türkiye’deki adaptasyon çalışmasını Deniz ve Güliz Gökçora yapmış olup, ölçeği İngilizce formundan Türkçe’ye çevirmişlerdir. Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmektedir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış (Türkçapar 2012). Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .91 olduğu görülmüştür.

Christina Maslach ve Susan Jackson (1986) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-

güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory) 22 soru ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek geneli için .89 olarak hesaplanmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
İç doyum alt boyutu	299	1.25	5.00	3.5989	.59464	-.859	.141	1.287	.281
Dış doyum alt boyutu	299	1.25	5.00	3.5489	.64251	-.723	.141	1.109	.281
Minnesota İş Doyum Ölçeği	299	1.25	5.00	3.5789	.58747	-.851	.141	1.232	.281
Duyusal tükenme alt boyutu	299	1.00	4.78	2.5284	.71585	.300	.141	-.078	.281
Duyarsızlaşma alt boyutu	299	1.00	3.60	1.9171	.61661	.576	.141	-.020	.281
Kişisel başarı alt boyutu	299	1.00	3.75	2.2228	.44946	.192	.141	.379	.281
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	299	1.00	3.64	2.2784	.48995	.104	.141	-.087	.281

p < .05

Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca Minnesota iş doyumunu ölçeği aritmetik ortalaması 3,57±0,64 ile ortalamanın üstünde; Maslach tükenmişlik ölçeği aritmetik ortalaması 2,27±0,48 ile ortalamanın altında çıktığı görülmektedir. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek duygusal tükenme alt boyutu (2,52±0,71) çıkarken en düşük ise duyarsızlaşma alt boyutu (1,91±0,61) çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek iç doyum alt boyutu (3,59±0,59) çıkarken en düşük ise dış doyum alt boyutu (3,54±0,64) çıkmıştır. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ortalamanın üstünde; tükenmişlik düzeyleri ise ortalamanın altında olduğu söylenebilir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Erkek	173	3.6376	.58340	2.033	297	.043*
	Kadın	126	3.4984	.58580			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Erkek	173	2.2706	.51280	-.319	297	.750
	Kadın	126	2.2890	.45851			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre Maslach tükenmişlik algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak Minnesota iş doyumunda istatistiki yönden fark ortaya çıkmıştır. Buna göre erkeklerin iş doyumunu algıları kadınlardan daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Minnesota İş Doyum Ölçeği	20-30 arası	18	3.7500	.48111	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.084 100.763 102.847	3 295 298	.695 .342	2.034	.109
	31-40 arası	159	3.5044	.63184						
	41-50 arası	89	3.6624	.50364						
	51 yaş ve üzeri	33	3.6197	.59764						
	Total	299	3.5789	.58747						
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	20-30 arası	18	2.1540	.45458	Gruplar arası Grup içi Toplam	.543 70.991 71.534	3 295 298	.181 .241	.752	.522
	31-40 arası	159	2.3110	.44822						
	41-50 arası	89	2.2625	.51113						
	51 yaş ve üzeri	33	2.2314	.63110						
	Total	299	2.2784	.48995						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota iş doyumu ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

Değişken			N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evli		259	3.5770	.59934	-.142	297	.887
		Bekar	40	3.5913	.51052			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Evli		259	2.2741	.49139	-.379	297	.705
		Bekar	40	2.3057	.48576			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Minnesota İş Doyum Ölçeği	1-10 arası	80	3.5431	.55574	Gruplar arası Grup içi Toplam	.571 102.277 102.847	3 295 298	.190 .347	.549	.649
	11-20 arası	150	3.6063	.62529						
	21-30 arası	51	3.5196	.53676						
	31 yıl ve üzeri	18	3.6778	.55392						
	Total	299	3.5789	.58747						
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	1-10 arası	80	2.2875	.40078	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.334 70.200 71.534	3 295 298	.445 .238	1.869	.135
	11-20 arası	150	2.2464	.49183						
	21-30 arası	51	2.4064	.59595						
	31 yıl ve üzeri	18	2.1414	.46717						
	Total	299	2.2784	.48995						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

			Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Minnesota Ölçeği	İş	Doyum	Lisans	222	3.5887	.56258	.490	297	.625
			Lisansüstü	77	3.5506	.65712			
Maslach Ölçeği	Tükenmişlik		Lisans	222	2.2727	.49029	-.337	297	.737
			Lisansüstü	77	2.2946	.49181			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği ile eğitim alanında çalışmaktan memnun olma durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Eğitim Alanında Çalışmaktan Memnun Olma Durumlarına Göre İncelenmesi

			Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Minnesota Ölçeği	İş	Doyum	Evet	266	3.6508	.52467	4.909	36.113	.000*
			Hayır	33	3.0000	.73877			
Maslach Ölçeği	Tükenmişlik		Evet	266	2.1984	.43938	-9.030	297	.000*
			Hayır	33	2.9229	.39389			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim alanında çalışmaktan memnun olma durumuna göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarında memnun olmayanların algıları memnun olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş doyumu algılarında ise memnun olanların algıları memnun olmayanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu ölçeği ile mesleğini isteyerek seçme durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre İncelenmesi

			Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Minnesota Ölçeği	İş	Doyum	Evet	267	3.5994	.55609	1.327	34.739	.193
			Hayır	32	3.4078	.79394			
Maslach Ölçeği	Tükenmişlik		Evet	267	2.2417	.46089	-3.816	297	.000*
			Hayır	32	2.5838	.61399			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçme durumuna göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Minnesota iş doyum algılarının mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık çıkmamıştır. Ancak Maslach tükenmişlik algılarının mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık çıkmıştır. Bu farklılık mesleğini isteyerek seçmeyenler lehinedir.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum ölçeği ile işinden istifa etmeyi düşünme durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının İşinden İstifa Etmeyi Düşünme Durumlarına Göre İncelenmesi

Değişken			N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evet		63	3.1690	.66000	-5.792	83.249	.000*
	Hayır		236	3.6883	.51542			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Evet		63	2.6991	.41406	8.551	297	.000*
	Hayır		236	2.1660	.44613			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin işinden istifa etmeyi düşünme durumuna göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarında işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşünenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş doyum algılarında ise işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşünenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 11. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Minnesota İş Doyum Ölçeği	299	3.5789	.58747	1	-.580**
2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	299	2.2784	.48995		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik genel boyutları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır (r: -.580; p < .01).

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının Minnesota iş doyum algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 12. Öğretmenlerin Maslach tükenmişlik Algılarının Öğretmenler Minnesota İş Doyumu Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	5.163		39.095	.000					
Maslach tükenmişlik Ölçeği	-.695	-.580	-12.270	.000*	1.000	.580 ^a	.336	.334	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının Minnesota iş doyum algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .580; R²= .336; Uyarlanmış R²= .334) F(1,297)= 150,560; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarındaki değişimin, Minnesota iş doyum algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının [t=

-12,270; $p = .000$ ($p < 0.01$)] Minnesota iş doyumunu algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Maslach tükenmişlik boyutundaki 100 birimlik artışın Minnesota iş doyumunu algılarını % 69,5 azaltmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan istatistiksel değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 57,9'unun erkek olduğu; % 53,2'sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 86,6'sının evli olduğu; % 74,2'sinin lisans mezunu olduğu; % 89'unun eğitim alanında çalışmaktan memnun olduğu; % 89,3'ünün mesleğini isteyerek seçtiği; % 78,9'unun işinden istifa etmeyi düşündüğünü ve % 50,2'sinin 11-20 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Minnesota iş doyumunu ölçeği aritmetik ortalaması $3,57 \pm 0,64$ ile ortalamanın üstünde; Maslach tükenmişlik ölçeği aritmetik ortalaması $2,27 \pm 0,48$ ile ortalamanın altında çıktığı görülmektedir. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek duygusal tükenme alt boyutu ($2,52 \pm 0,71$) çıkarken en düşük ise duyarsızlaşma alt boyutu ($1,91 \pm 0,61$) çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek iç doyum alt boyutu ($3,59 \pm 0,59$) çıkarken en düşük ise dış doyum alt boyutu ($3,54 \pm 0,64$) çıkmıştır. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ortalamanın üstünde; tükenmişlik düzeyleri ise ortalamanın altında olduğu söylenebilir.

Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre Maslach tükenmişlik algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak Minnesota iş doyumunda istatistiksel yönden fark ortaya çıkmıştır. Buna göre erkeklerin iş doyumunu algıları kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Yaşa göre incelemede; Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota iş doyumunu ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Medeni Durumları göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Mesleki Deneyime göre incelemede; Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu ölçeği mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Eğitim Durumlarına göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmamıştır.

Eğitim alanında çalışmaktan memnun olma durumlarına göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarında memnun olmayanların algıları memnun olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu algılarında ise memnun olanların algıları memnun olmayanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Minnesota iş doyumunu algılarının mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık çıkmamıştır. Ancak Maslach tükenmişlik algılarının mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık çıkmıştır. Bu farklılık mesleğini isteyerek seçmeyenler lehinedir. İşinden İstifa Etmeyi Düşünme Durumlarına göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarında işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşünenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu algılarında ise işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşünenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik genel boyutları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının Minnesota iş doyumunu algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Maslach tükenmişlik boyutundaki 100 birimlik artışın Minnesota iş doyumunu algılarını % 69,5 azaltmaktadır.

Bu sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin iş tatmini arttıkça algıladıkları tükenmişliğin azaldığını ortaya koymuştur. Buna göre, deneyimli öğretmenler acemi öğretmenlere göre işlerinden daha memnundu. Başka bir deyişle, öğretmenlerin iş tatmini deneyimleri arttıkça artmıştır. Elde edilen sonuçlar, iş tatmini ile tükenmişliğin yüksek oranda negatif ilişki gösterdiği diğer çalışmalardan elde edilen bulgularla tutarlıdır (Atmaca, 2017; Kara, 2020; Karavasiliş, 2019). Papastylianou, Kaila ve Polychronopoulos'a (2009) göre, öğretmenlerin iş tatminini etkileyebilecek faktörler arasında güçlü ve tutarlı sosyal ilişkilerin varlığı yer almaktadır. Ayrıca, öğretmenliğin kalıcı bir iş olması ve herhangi bir resmi değerlendirmenin olmaması da tükenmişliğin düşük derecelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Platsidou ve Agalotis, 2008). Ayrıca, Kara (2020), öğretmenlerin tükenmişliğinin ve iş tatmininin cinsiyete, medeni duruma, deneyime ve işyerine göre önemli farklılıklar gösterdiğini ileri sürmüştür. Bu sonuç araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir.

Yukarıda belirtilen tartışmalara göre, tükenmişlik, özellikle öğretmenlerin öğrencilerle ve diğer meslektaşlarıyla uğraşmak zorunda olduğu okullarda tüm öğretmenler için potansiyel bir sorun olarak kabul edilir. Öğretmenlerin tükenmişliğiyle ilgili bir diğer önemli nokta, doğrudan ve dolaylı maliyetleri ve zararlarıdır. Buna göre, tükenmişlik düzeyini kontrol etmek için önlemlerin uygulanması, öğretmenlerin ruh sağlığını, öğretim etkinliğini, kişilerarası ilişkilerini ve son olarak iş tatminlerini iyileştirmekle sonuçlanır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Atmaca, Ç. (2017). A burning issue among English teachers: Reflections of in-service teachers on job satisfaction and burnout', International Association of Research in Foreign Language Education and Applied Linguistics. *ELT Research Journal*, 15-22.
- Borah, A. (2016). Impact of teachers' job satisfaction in academic achievement of the students in higher technical institutions: A study in the Kamrup district of Assam. *Clar Int Multidiscip J*, 51–55.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 25-35.
- Fisher, C. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? possible source of a commonsense theory. *J Organ Behav* , 753–777.
- García-Arroyo, J., Osca Segovia, A., & Peiró, J. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: The role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychol. Health*, 733–753.
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: the role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Proc Soc Behav Sci* , 272–277.
- Ihueze, S., Unachukwu, G., & Onyali, L. (2018). Motivation and teacher job satisfaction as correlates of students' academic performance in secondary schools in Anambra state. *UNIZIK J Educ Manag Policy* , 59–68.
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 160–171.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karavasilis, G. (2019). Work satisfaction or burnout and their impact on innovative work behavior of Greek teachers. *Journal of Contemporary Education Theory & Research*, 3–10.
- Ma, Y. (2012). Talking about the influence of teachers on students' academic performance. *New Curr Teach Res Edn* , 140–141.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* , 189–192.
- Papastyliaou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 295–314.
- Platsidou, M., & Agalotis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 61–76.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Taris, T., Le Blanc, P., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work Stress* , 238–

- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *GEFAD*, 335-345.
- Wang, Y. (2019). () Research on the relationship between the leadership of primary and secondary school principals and teacher satisfaction . *Shanghai J Educ Eval*, 5-15.
- You, S., Kim, A., & Lim, S. (2017). Job satisfaction among secondary teachers in Korea: effects of teachers' sense of efficacy and school culture. *Educ Manag Adm Leadersh*, 284–297.
- Zong, Q. (2016). Influencing factors and incentives of teachers' job satisfaction. *Mod Bus Trade Ind*, 2-10.

EXTENDED ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between teachers' job satisfaction and professional burnout according to teachers' opinions. The study was conducted with a relational screening model. According to the statistical values in the table, it was determined that 57.9% of the participants who participated in the study were male; 53.2% were between the ages of 31-40; 86.6% were married; 74.2% had a bachelor's degree; 89% were satisfied with working in the field of education; 89.3% chose their profession willingly; 78.9% were considering resigning from their job and 50.2% had 11-20 years of professional experience. It was observed that the Minnesota job satisfaction scale arithmetic mean was above average with 3.57 ± 0.64 ; the Maslach burnout scale arithmetic mean was below average with 2.27 ± 0.48 . Among the sub-dimensions of the Maslach burnout scale, the highest was the emotional exhaustion sub-dimension (2.52 ± 0.71), while the lowest was the depersonalization sub-dimension (1.91 ± 0.61). Among the sub-dimensions of the Minnesota job satisfaction scale, the highest was the internal satisfaction sub-dimension (3.59 ± 0.59), while the lowest was the external satisfaction sub-dimension (3.54 ± 0.64). Accordingly, it can be said that the job satisfaction of the teachers participating in the research was above average, while their burnout levels were below average. In the examination according to gender; it was revealed that the perceptions of teachers about Maslach burnout did not change according to women and men. However, a statistical difference emerged in Minnesota job satisfaction. Accordingly, men's job satisfaction perceptions were higher than women. In the examination according to age; no significance was found between the Maslach burnout scale and the Minnesota job satisfaction scale and age groups. In the examination according to marital status; According to the perceptions of teachers, it was revealed that teachers' Maslach burnout and Minnesota job satisfaction perceptions did not change according to married and single. In the examination according to Professional Experience; no significance was found between the Maslach burnout and Minnesota job satisfaction scale professional experience groups. In the examination according to Educational Status; according to the perceptions of teachers, there was no difference in teachers' Maslach burnout and Minnesota job satisfaction perceptions according to undergraduate and graduate degrees. In the examination according to their satisfaction with working in the field of education; according to the perceptions of teachers, the perceptions of those who were not satisfied in Maslach burnout perceptions were higher than those who were satisfied. In Minnesota job satisfaction perceptions, the perceptions of those who were satisfied were higher than those who were not satisfied. In the examination according to the Status of Choosing Their Profession Willingly; according to the perceptions of teachers, there was no difference in teachers' Minnesota job satisfaction perceptions according to the status of choosing their profession willingly. However, there was a difference in Maslach burnout perceptions according to the status of choosing their profession willingly. This difference is in favor of those who did not choose their profession willingly. In the examination according to the Status of Considering Resigning from Their Job; According to the perceptions of teachers, the perceptions of teachers who do not consider resigning from their jobs were higher than those who consider it. In terms of Minnesota job satisfaction perceptions, the perceptions of those who do not consider resigning from their jobs were higher than those who consider it.

There is a moderate negative relationship between the general dimensions of Minnesota Job Satisfaction and Maslach Burnout of the teachers within the scope of the study. In addition, it is understood that teachers' Maslach burnout perceptions significantly predict Minnesota job satisfaction perceptions in a negative way. In other words, a 100-unit increase in the Maslach burnout dimension reduces Minnesota job satisfaction perceptions

by 69.5%. These results also revealed that as teachers' job satisfaction increases, their perceived burnout decreases. Accordingly, experienced teachers were more satisfied with their jobs than novice teachers. In other words, teachers' job satisfaction increased as their experience increased. The results obtained are consistent with the findings obtained from other studies where job satisfaction and burnout showed a highly negative relationship (Atmaca, 2017; Kara, 2020; Karavasilis, 2019). According to Papastylianou, Kaila, and Polychronopoulos (2009), the presence of strong and consistent social relationships is among the factors that can affect teachers' job satisfaction. In addition, the fact that teaching is a permanent job and there is no formal evaluation also plays an important role in the low levels of burnout (Platsidou and Agaliotis, 2008). In addition, Kara (2020) suggested that teachers' burnout and job satisfaction show significant differences according to gender, marital status, experience, and workplace. This result is not consistent with our research findings.

According to the discussions mentioned above, burnout is considered a potential problem for all teachers, especially in schools where teachers have to deal with students and other colleagues. Another important point regarding teachers' burnout is its direct and indirect costs and damages. Accordingly, the implementation of measures to control the level of burnout results in improving teachers' mental health, teaching effectiveness, interpersonal relationships, and finally their job satisfaction.