

Received/Geliş

: 2024 June/Haziran

Accepted/Kabul

: 2024 August/Ağustos

Published/Yayın

: 2024 September/Eylül

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: Malatya İli Örneği

Ertuğrul Ulutaş¹ Pınar Ulutaş²

Atıf/Reference: Ulutaş, E. ve Ulutaş, P. (2024). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: Malatya İli Örneği. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 241-249.

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik algı düzeylerini ölçmek, aralarındaki olası ilişkiyi incelemek ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkları belirlemektir. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumları ortalamanın üstünde; tükenmişlik düzeyleri ise ortalamanın altında olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algılarının kadın ve erkeğe; evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yaşa göre incelemede; Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeği ile yaş grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. 25-31 yaş arası öğretmenlerin iş doyum algısı 32-38 yaş arası, 39-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Yine Maslach tükenmişlik boyutunda; 32-38 yaş arası ve 39-45 yaş arası grupların tükenmişlik algısı 25-31 yaş arası grubundan daha yüksek çıkmıştır. Mesleki Deneyim göre incelemede; Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum ölçeği mesleki deneyim grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Minnesota iş doyum boyutunda; 6-10 yıl arası grubun iş doyum algısı 16-20 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Yine Maslach tükenmişlik boyutunda; 16-20 yıl arası grubun tükenmişlik algısı 11-15 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki deneyim gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmamıştır. Ancak, lisans mezunlarının iş doyum lisansüstü mezunlarından daha yüksek çıkmıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik genel boyutları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin Minnesota iş doyum algılarının Maslach tükenmişlik algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Minnesota iş doyum boyutundaki 100 birimlik artışın Maslach tükenmişlik algılarını % 46,6 azaltmaktadır.

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

Examining the Relationship Between Teachers' Job Satisfaction and Occupational Burnout

Abstract

The main purpose of this study is to measure teachers' job satisfaction and burnout perception levels, to examine the possible relationship between them and to determine significant differences in terms of demographic variables. According to the research results; it was revealed that teachers' job satisfaction is above average; while their burnout levels are below average. In the examination according to gender; it was revealed that Maslach

¹ Öğretmen; Turgut Özal İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0004-8968-0862>; balasagun44@hotmail.com;

² Öğretmen; Tevfik Memnune Gültekin İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-9633-6982>; pınar.al@hotmail.com;

burnout and Minnesota job satisfaction perceptions of teachers did not change according to women and men; married and single. In the examination according to age; statistical significance was found between the Maslach burnout scale and Minnesota job satisfaction scale and age groups. The job satisfaction perception of teachers between the ages of 25-31 was higher than the age groups of 32-38, 39-45 and 46 years and over. Again, in the Maslach burnout dimension; the burnout perception of the 32-38 and 39-45 age groups was higher than the age group of 25-31. In the examination according to Professional Experience; Maslach burnout and Minnesota job satisfaction scales were found to be statistically significant between professional experience groups. In the Minnesota job satisfaction dimension; the job satisfaction perception of the 6-10 year group was higher than the 16-20 year professional experience groups. Again in the Maslach burnout dimension; the burnout perception of the 16-20 year group was higher than the 11-15 year and 21 and above professional experience groups. According to the perceptions of the teachers, there was no difference in the Maslach burnout perceptions of the teachers according to undergraduate and graduate degrees. However, the job satisfaction of the undergraduate graduates was higher than the postgraduate graduates. Finally, 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 the teachers' Minnesota job satisfaction perceptions significantly predict the Maslach burnout perceptions negatively. In other words, a 100-unit increase in the Minnesota job satisfaction dimension reduces the Maslach burnout perceptions by 46.6%.

Keywords: Maslach burnout, Minnesota job satisfaction, teacher.

1. Giriş

Profesyonel yaşam söz konusu olduğunda karşımıza mesleki tükenmişlik kavramı çıkmaktadır. Mesleki tükenmişlik genellikle idealist ve yüksek motivasyonlu kişilerde görülmektedir. Uzun süre duygusal baskı altında kalan, yüksek beklentilere sahip bu kişiler stres, kaygı ve depresyonla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle profesyonel yaşamda sıklıkla karşılaşılan tükenmişlik kavramının tanımlanması önem taşımaktadır (Pines, 2003). Bu kavramın, kişilerin profesyonel yaşamlarının sınırlarının genişlemesi ve can sıkıntısının artmasıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir (Gönüldaş, 2017).

Maslach'a göre tükenmişlik, başkalarıyla çok fazla etkileşimde bulunan kişilerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması şeklinde ortaya çıkan bir sendromdur (Maslach, Leiter, & Jackson, 2012) Açıklamalardan anlaşılacağı üzere tükenmişlik, işlerinin doğası gereği insanlarla yoğun etkileşimde bulunan hemen hemen tüm meslek gruplarında, özellikle sağlık ve eğitim sektörlerinde görülmektedir (Kaya, 2008).

Literatürde iş tatmini ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır ve bu nedenle iş tatmininin çok sayıda tanımı vardır. İş tatmini, çalışanların işleri hakkındaki tüm tutum, davranış ve düşüncelerinin toplamı olan bir kavramdır. Başka bir deyişle, çalışanların iş tatmininin bir ölçüsüdür. İş tatmini, örgüt ve çalışanlar açısından önemlidir, çünkü çalışanların işlerinden duydukları tatmin, doğrudan üretkenliklerine yansır (Aksu, 2012).

Freudenberger'e göre tükenmişlik kavramı, çalışanların işyerinde başarısızlık algısı ve meslekleri ve dolayısıyla yaşamları ile ilgili taleplerinin dikkate alınmaması sonucu yüksek enerji kaybı ve yorgunluk yaşaması anlamına gelmektedir. Alandaki çalışmalar incelendiğinde özellikle 1970'li yıllardan itibaren çeşitli mesleklerde ve farklı çalışan sektörlerinde mesleki tükenmişlik ve çalışanlar ile işyerleri üzerindeki etkileri konusunda çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Çelebi, 2014). Tükenmişliğe neden olan faktörler iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki; yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu gibi kişisel nedenler, ikincisi; aşırı iş yükü, çalışma ortamının özellikleri, çalışma süresi, meslektaşlarla ilişkiler gibi örgütsel faktörlerdir (Ay & Aksu, 2023). Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik algı düzeylerini ölçmek, aralarındaki olası ilişkiyi incelemek ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkları belirlemektir.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkiisel 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	144	50.7
	Kadın	140	49.3
Yaş	25-31 arası	18	6.3
	32-38 arası	70	24.6
	39-45 arası	120	42.3
	46 ve üzeri	76	26.8
Medeni Durum	Bekar	40	14.1
	Evli	244	85.9
Mesleki Deneyim Durumu	0-5 yıl arası	8	2.8
	6-10 yıl arası	38	13.4
	11-15 yıl arası	60	21.1
	16-20 yıl arası	86	30.3
	21 yıl ve üstü	92	32.4
Öğrenim Durumu	Lisans	178	62.7
	Lisansüstü	106	37.3
		284	100.0

p<.05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 50,7'sinin erkek olduğu; % 42,3'ünün 39-45 yaş arası olduğu; % 85,9'unun evli olduğu; % 62,7'sinin lisans mezunu olduğu ve % 32,4'ünün 21 yıl ve üzeri 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	284	1.00	5.00	3.6062	.65860	-1.114	.145	1.261	.288
Dış doyum alt boyutu	284	1.25	5.00	3.5088	.68015	-.542	.145	.268	.288
Minnesota İş Doyum Ölçeği	284	1.10	5.00	3.5673	.63641	-.908	.145	1.574	.288
Duyusal tükenme alt boyutu	284	1.00	5.00	2.5391	.82653	.211	.145	-.359	.288
Duyarsızlaşma alt boyutu	284	1.00	4.60	1.8775	.73127	1.057	.145	1.153	.288
Kişisel başarı alt boyutu	284	1.00	4.13	2.1514	.45825	.731	.145	1.1233	.288
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	284	1.09	3.59	2.2478	.55196	.143	.145	-.683	.288

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 doyum ölçeği aritmetik ortalaması 3,56±0,63 ile ortalamanın üstünde; Maslach

tükenmişlik ölçeği aritmetik ortalaması $2,24 \pm 0,55$ ile ortalamanın altında çıktığı görülmektedir. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek duygusal tükenme alt boyutu ($2,53 \pm 0,82$) çıkarken en düşük ise duyarsızlaşma alt boyutu ($1,87 \pm 0,73$) çıkmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek iç doyum alt boyutu ($3,60 \pm 0,65$) çıkarken en düşük ise dış doyum alt boyutu ($3,50 \pm 0,68$) 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 doyum 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 Kadın	144 140	3,5757 3,5586	,62416 ,65090	,226	282 ,821
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Erkek Kadın	144 140	2,2727 2,2221	,56951 ,53414	,773	282 ,440

$p < .05$

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum 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	25-31 arası	18	4.1111	.48736	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.127 108.494 114.620	3 280 283	2.042 .387	5.270	.001*
	32-38 arası	70	3.5286	.62950						
	39-45 arası	120	3.4933	.72346						
	46 ve üzeri	76	3.5908	.44465						
	Total	284	3.5673	.63641						
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	25-31 arası	18	1.8333	.47800	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.131 81.089 86.220	3 280 283	1.710 .290	5.906	.001*
	32-38 arası	70	2.3675	.58960						
	39-45 arası	120	2.3008	.53531						
	46 ve üzeri	76	2.1519	.50488						
	Total	284	2.2478	.55196						

$p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum 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 doyum ölçeği ile yaş grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi yaş gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre Minnesota iş doyum boyutunda; 25-31 yaş arası grubun iş doyum algısı 32-38 yaş arası, 39-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Yine Maslach tükenmişlik boyutunda; 32-38 yaş arası ve 39-45 yaş arası grupların tükenmişlik algısı 25-31 yaş arası grubundan daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum 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 Ölçeği	İş Doyum	Bekar	40	3.7100	.54103	1.534	282	.126
		Evli	244	3.5439	.64870			
Maslach Ölçeği	Tükenmişlik	Bekar	40	2.1795	.53575	-.843	282	.400
		Evli	244	2.2589	.55485			

p < .05

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

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu 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	0-5 yıl arası	8	4.0500	.30000	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.863 107.758 114.620	4 279 283	1.716 .386	4.442	.002*	
	6-10 yıl arası	38	3.8316	.62216							
	11-15 yıl arası	60	3.6067	.68181							
	16-20 yıl arası	86	3.4081	.67710							
	21 yıl ve üstü	92	3.5391	.53871							
	Total	284	3.5673	.63641							
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	0-5 yıl arası	8	1.9659	.26476	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.296 80.923 86.220	4 279 283	1.324 .290	4.565	.001*	
	6-10 yıl arası	38	2.1746	.63130							
	11-15 yıl arası	60	2.1333	.53560							
	16-20 yıl arası	86	2.4461	.54145							
	21 yıl ve üstü	92	2.1917	.51186							
	Total	284	2.2478	.55196							

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu 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 doyumunu ölçeği mesleki deneyim grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi mesleki deneyim gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre Minnesota iş doyumunu boyutunda; 6-10 yıl arası grubun iş doyumunu algısı 16-20 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Yine Maslach tükenmişlik boyutunda; 16-20 yıl arası grubun tükenmişlik algısı 11-15 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki deneyim gruplarından daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu 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	178	3.6258	.59200	2.021	282	.044*
		Lisansüstü	106	3.4689	.69661			
Maslach Ölçeği	Tükenmişlik	Lisans	178	2.2160	.54718	-1.256	282	.210
		Lisansüstü	106	2.3010	.55845			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmamıştır. Ancak Minnesota iş doyumunu ile eğitim durumu arasında istatistiksel yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Buna göre lisans mezunlarının iş doyumunu lisansüstü mezunlarından daha yüksek çıkmıştır.

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

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Minnesota İş Doyum Ölçeği	284	3.5673	.63641	1	-.538**
2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	284	2.2478	.55196		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 Minnesota iş doyumunu algılarının Maslach tükenmişlik algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Minnesota İş Doyumunu Algılarının Maslach Tükenmişlik Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3.911		24.785	.000					
Minnesota İş Doyumu	-.466	-.538	-10.706	.000*	1.000	.538 ^a	.289	.286	.000 ^b

p <.05

Öğretmenlerin Minnesota iş doyumunu algılarının Maslach tükenmişlik algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .538; R²= .289; Uyarlanmış R²=.286) F(1,282)= 114,620; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin Minnesota iş doyumunu algılarındaki değişimin, Maslach tükenmişlik algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin Minnesota iş doyumunu algılarının [t=-10,706; p= .000 (p<0.01)] Maslach tükenmişlik algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Minnesota iş doyumunu boyutundaki 100 birimlik artışın Maslach tükenmişlik algılarını % 46,6 azaltmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik algı düzeylerini ölçmek, aralarındaki olası ilişkiyi incelemek ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkları belirlemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. araştırmaya katılan katılımcıların % 50,7'sinin erkek olduğu; % 42,3'ünün 39-45 yaş arası olduğu; % 85,9'unun evli olduğu; % 62,7'sinin lisans mezunu olduğu ve % 32,4'ünün 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Minnesota iş doyumunu ölçeği aritmetik ortalaması 3,56±0,63 ile ortalamanın üstünde; Maslach tükenmişlik ölçeği aritmetik ortalaması 2,24±0,55 ile ortalamanın altında çıktığı görülmektedir. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek duygusal tükenme alt boyutu (2,53±0,82) çıkarken en düşük ise duyarsızlaşma alt boyutu (1,87±0,73) çıkmıştır. Minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek iç doyum alt boyutu (3,60±0,65) çıkarken en düşük ise dış doyum alt boyutu (3,50±0,68) 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 ve Minnesota iş doyum algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. **Yaşa** göre incelemede; Maslach tükenmişlik ölçeği

ve Minnesota iş doyumunu ölçeği ile yaş grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Buna göre Minnesota iş doyumunu boyutunda;25-31 yaş arası grubun iş doyumunu algısı 32-38 yaş arası, 39-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Yine Maslach tükenmişlik boyutunda; 32-38 yaş arası ve 39-45 yaş arası grupların tükenmişlik algısı 25-31 yaş arası grubundan daha yüksek çıkmıştır. **Medeni duruma** göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Mesleki Deneyim göre incelemede; Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu ölçeği mesleki deneyim grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi mesleki deneyim gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre Minnesota iş doyumunu boyutunda;6-10 yıl arası grubun iş doyumunu algısı 16-20 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Yine Maslach tükenmişlik boyutunda; 16-20 yıl arası grubun tükenmişlik algısı 11-15 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki deneyim gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Eğitim Durumları göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmamıştır. Ancak Minnesota iş doyumunu ile eğitim durumu arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Buna göre lisans mezunlarının iş doyumunu lisansüstü mezunlarından daha yüksek çıkmıştır.

Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin Minnesota İş Doyum ile Maslach Tükenmişlik genel boyutları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin Minnesota iş doyumunu algılarının Maslach tükenmişlik algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Minnesota iş doyumunu boyutundaki 100 birimlik artışın Maslach tükenmişlik algılarını % 46,6 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; Karavasilis, 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 Agaliotis, 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

- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenle açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 59-79.
- 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.
- Ay, F., & Aksu, T. (2023). Examining teachers job satisfaction and burnout levels during the covid-19 pandemic. *E International Journal of Educational Research*,, 365-383.

- Çelebi, B. (2014). *Çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumunu. (Alanya Devlet Hastanesi hemşireleri örneği)*. Ankara: Beykent Üniversitesi .
- Gönüldaş, H. (2017). *Özel eğitim öğretmen adaylarının ve öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- 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.
- Kaya, Ö. (2008). *Inclusion and bornout: examining general education teachers' experiences in Turkey [Doctora dissertation]*. . Indiana University.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*, 296–300.
- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 295–314.
- Pines, A. M. (2003). Occupational burnout: A cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and its implications for career counselling. *Career Development International*, 97-106.
- Platsidou, M., & Agaliotis, 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* , 238–255.
- 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

The main purpose of this study is to measure teachers' job satisfaction and burnout perception levels, to examine the possible relationship between them and to determine significant differences in terms of demographic variables. The research was conducted with the relational screening model. It was determined that 50.7% of the participants were male; 42.3% were between the ages of 39-45; 85.9% were married; 62.7% had a bachelor's degree and 32.4% had 21 years or more professional experience. In addition, it was seen that the Minnesota job satisfaction scale arithmetic mean was above average with 3.56 ± 0.63 ; and the Maslach burnout scale arithmetic mean was below average with 2.24 ± 0.55 . Among the sub-dimensions of the Maslach burnout scale, the highest was the emotional exhaustion sub-dimension (2.53 ± 0.82) while the lowest was the depersonalization sub-dimension (1.87 ± 0.73). Among the sub-dimensions of the Minnesota job satisfaction scale, the highest was the

internal satisfaction sub-dimension (3.60 ± 0.65), while the lowest was the external satisfaction sub-dimension (3.50 ± 0.68). Accordingly, it can be said that the job satisfaction of the teachers participating in the study was above average, while their burnout levels were below average. In the examination according to gender; it was revealed that the perceptions of teachers did not change according to women and men in terms of Maslach burnout and Minnesota job satisfaction perceptions. In the examination according to age; statistical significance was found between the Maslach burnout scale and the Minnesota job satisfaction scale and age groups. Accordingly, in the Minnesota job satisfaction dimension; the job satisfaction perception of the 25-31 age group was higher than the 32-38 age group, the 39-45 age group, and the 46 and above age group. Again, in the Maslach burnout dimension; the burnout perception of the 32-38 age group and the 39-45 age group was higher than the 25-31 age group. 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; Maslach burnout and Minnesota job satisfaction scale were found to be statistically significant between professional experience groups. In posthoc analyses, Sheffe test was performed to determine which professional experience groups caused this difference. According to Sheffe test; in the Minnesota job satisfaction dimension; the job satisfaction perception of the 6-10 year group was higher than the 16-20 year professional experience groups. Again in the Maslach burnout dimension; the burnout perception of the 16-20 year group was higher than the 11-15 year and 21 and above professional experience groups. In the examination according to Educational Status; according to the perceptions of teachers, there was no difference between undergraduate and graduate level in teachers' Maslach burnout perceptions. However, statistical significance was found between Minnesota job satisfaction and educational status. Accordingly, the job satisfaction of undergraduate graduates was higher than that of graduate graduates.

Finally, 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' Minnesota job satisfaction perceptions significantly predict Maslach burnout perceptions in a negative way. In other words, a 100-unit increase in the Minnesota job satisfaction dimension reduces Maslach burnout perceptions by 46.6%.

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 in which job satisfaction and burnout showed a highly negative relationship (Atmaca, 2017; Kara, 2020; Karavasilis, 2019). According to Papastylianou, Kaila, and Polychronopoulos (2009), factors that may affect teachers' job satisfaction include the presence of strong and consistent social relationships. In addition, the fact that teaching is a permanent job and there is no formal evaluation also plays an important role in low levels of burnout (Platsidou and Agalotis, 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.