

Mesleki Tükenmişliğin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama

Ertuğrul Gazi Topal¹ Refik Albayrak² Mehmet Öztaş³

Elvan İlbay⁴ Canan Yıldırım⁵ İsmet Gürsoy⁶

Atıf/Reference: Topal, E.G., Albayrak, R., Öztaş, M., İlbay, E., Yıldırım, C. ve Gürsoy, İ. (2025). Mesleki Tükenmişliğin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 20-30.

Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş doyumlarının ortalamasının üstünde, tükenmişlik düzeylerinin ise ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında duygusal tükenme en yüksek iken, duyarsızlaşma en düşük bulunmuştur. Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutları arasında içsel doyum en yüksek iken, dışsal doyum en düşük bulunmuştur. Cinsiyete göre yapılan incelemede; öğretmenlerin tükenmişlik algıları kadın ve erkeklere göre farklılaşmazken, erkeklerin iş doyum algıları kadınlardan daha yüksektir. Yaşa göre yapılan incelemede; 20-30 ve 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Ancak Maslach tükenmişlik ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlılık belirlenememiştir. Maslach tükenmişliği ve Minnesota iş doyum algıları; Evli-bekar ve lisans ve lisansüstü eğitim durumuna göre değişmediği bulunmuştur. Mesleki deneyime göre yapılan incelemede 21-30 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik algılarının, 11-20 yıl ve 31 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak Minnesota iş tatmini ölçeğinin mesleki deneyim grupları arasında anlamlılık bulunamamıştır. Eğitim alanında çalışmaktan duydukları memnuniyete göre yapılan incelemede; öğretmenlerin algılarına göre Maslach tükenmişlik algıları açısından memnun olmayanların algıları, memnun olanlardan daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş tatmini algılarında ise memnun olanların algıları, memnun olmayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre Minnesota iş tatmini algılarında mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık bulunmamıştır. Ancak mesleğini isteyerek seçme durumuna göre Maslach tükenmişlik algılarında farklılık bulunmuştur. Bu farklılık mesleğini isteyerek seçmeyenlerin lehine olmuştur. Öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarında, işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları, düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur. Minnesota iş tatmini algılarında, işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları, düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur. Çalışmada öğretmenlerin Minnesota İş Tatmini genel boyutları ile Maslach Tükenmişliği arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının Minnesota iş tatmini algılarını negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmıştır. Başka bir deyişle, Maslach tükenmişlik boyutunda 100 birimlik bir artış, Minnesota iş tatmini algılarını %69,5 oranında azaltmaktadır.

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

¹ Okul Müdürü; Kadırlı Şehit Ahmet Başdoğan Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-8927-5319>; ertugrul.gazi.pasha@gmail.com;
² Okul Müdürü; Sultangazi Bezmialem Valide Sultan Kız AİHL, <https://orcid.org/0009-0000-8975-2855>; refikalbayrak@gmail.com;
³ Şube Müdürü; Menderes İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0005-3881-2308>; m.oz.tas@hotmail.com;
⁴ Uzman öğretmen; Karataş Hacı Şakir Eczacıbaşı Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0007-6487-6756>; elvan_23@hotmail.com;
⁵ Uzman Öğretmen; Mehmet Seyfi Eraltay Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0009-8438-5668>; yildirimecanan90@gmail.com;
⁶ Müdür Yardımcısı; İzmir Karabağlar Necmettin Erbakan Fen ve Teknoloji AİHL, <https://orcid.org/0009-0006-6133-3898>; mebyazari@gmail.com;

Examining the Effect of Occupational Burnout on Job Satisfaction: An Application on Teachers

Abstract

This study aimed to examine the relationship between teachers' job satisfaction and occupational burnout according to teachers' opinions. The relational screening model was used in the study. According to the research results; it was seen that teachers' job satisfaction was above average and their burnout levels were below average. While emotional exhaustion was the highest among the sub-dimensions of the Maslach burnout scale, desensitization was found to be the lowest. While intrinsic satisfaction was the highest among the sub-dimensions of the Minnesota job satisfaction scale, extrinsic satisfaction was found to be the lowest. In the examination made according to gender; while teachers' burnout perceptions did not differ according to women and men, men's job satisfaction perceptions were higher than women. In the examination made according to age; job satisfaction levels of teachers in the 20-30 and 41-50 age range were higher than the job satisfaction levels of teachers in the 31-40 age range. However, no significance was determined between the Maslach burnout scale and age groups. It was found that Maslach burnout and Minnesota job satisfaction perceptions did not change according to married-single and undergraduate and graduate education status. In the examination conducted according to professional experience, it was observed that the burnout perceptions of teachers with 21-30 years of seniority were higher than the job satisfaction levels of teachers with 11-20 years and 31 and above years of seniority. However, no significance was found between the professional experience groups of the Minnesota job satisfaction scale. In the examination conducted according to the satisfaction they felt about working in the field of education; according to the teachers' perceptions, the perceptions of those who were not satisfied in terms of 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 teachers' perceptions, no difference was found 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 the Maslach burnout perceptions of teachers, the perceptions of those who did not consider resigning from their jobs were found to be higher than those who considered. In Minnesota job satisfaction perceptions, the perceptions of those who did not consider resigning from their jobs were found to be higher than those who considered. In the study, a moderate negative relationship was found between the general dimensions of teachers' Minnesota Job Satisfaction and Maslach Burnout. It was also understood that teachers' Maslach burnout perceptions negatively predicted their Minnesota job satisfaction perceptions significantly. In other words, a 100-unit increase in the Maslach burnout dimension decreased their Minnesota job satisfaction perceptions by 69.5%.

Keywords: Maslach burnout, Minnesota job satisfaction, teacher.

1. Giriş

Öğretmenlerin iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi, zihinsel refahın öğretmen performansını ve öğrenci sonuçlarını etkileyen kritik bir faktör olarak giderek daha fazla tanınması göz önüne alındığında, eğitim araştırmalarında giderek daha alakalı bir konu haline gelmektedir. Duygusal bitkinlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunun azalmasıyla karakterize edilen mesleki tükenmişlik, eğitimcileri olumsuz yönde etkileyerek iş tatmininin ve genel iş performansının azalmasına yol açabilir (Xu vd., 2022). Öğretmenlere yüklenen sorumluluklar artmaya devam ettikçe, iş tatmini ile tükenmişlik arasındaki dinamikleri anlamak, günümüzün zorlu eğitim ortamlarında öğretmenlerin elde tutulması ve etkinliğiyle ilgili endişeleri hafifletmektedir.

Son çalışmalar, öğretmenler arasında iş tatmini ile tükenmişlik arasındaki doğal bağlantıyı vurgulayarak, yüksek iş tatmini düzeylerinin genellikle daha düşük mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Chen ve arkadaşları (2022) düşük düzeyde iş tükenmişliği gösteren genel öğretmenlerin aynı zamanda yüksek iş tatmini yaşadıklarını bildirmiştir ve bu durum eğitimciler arasında refahı artırmanın tükenmişlik düzeylerini azaltabileceği fikrini desteklemektedir. Benzer şekilde, Xu ve arkadaşları (2022), mesleki kimlik ve kariyer tatmininin ilkökul ve ortaokul öğretmenleri arasında iş tükenmişliğini önemli ölçüde etkilediğini bulmuş ve bu yapıları incelerken söz konusu olan karmaşık karşılıklı ilişkileri vurgulamıştır.

Dahası, araştırmalar iş tatmininin çeşitli işyeri faktörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkide kritik bir aracı görevi gördüğünü göstermektedir. Örneğin, Peng ve arkadaşları (2014), örgütsel bağlılığın tükenmişliği azaltmak için iş tatminiyle nasıl etkileşime girdiğini açıklayarak, iş tatminini besleyen destekleyici çalışma ortamlarının iş

kaynaklı stres faktörlerinin etkilerine karşı tampon görevi görebileceğini ileri sürmektedir. Bu araştırma hattı, öğretmenlerin değerli ve tatmin olmuş hissettiği destekleyici ve zenginleştirici profesyonel ekosistemler yaratmanın önemine işaret etmektedir. Bu tür ortamlarda, tükenmişlik oranlarının azalması ve bunun da öğretim kalitesinin ve öğrenci çıktılarının iyileşmesine yol açması olasıdır.

Bununla birlikte, tükenmişliğin etkileri salt memnuniyetsizliğin ötesine uzanmakta olup eğitim uygulamaları üzerinde ciddi yankıları olabilir. Hameli ve diğerleri (2024), tükenmişliğin yalnızca iş tatminini azaltmadığını, aynı zamanda profesyonelleri kariyer yollarını yeniden gözden geçirmeye itebileceğini ve potansiyel olarak eğitim bağlamında yüksek işten ayrılma oranlarına yol açabileceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, hem iş tatminini hem de tükenmişliği ele almak, kaliteli öğretim kadrosunu elinde tutmayı ve tutarlı eğitim liderliğini sürdürmeyi amaçlayan eğitimciler ve yöneticiler için zorunlu hale gelmektedir.

Bu ilişkilerin nüanslarını ortaya çıkarma arayışında, iş tatminini ve tükenmişliği etkileyen psikolojik faktörleri tanımak da kritik öneme sahiptir. Örneğin duygusal zeka, iş tatminini artırabilen ve böylece öğretmenlik gibi yüksek stresli mesleklerde çalışan bireylerde tükenmişliği hafifletmeye yarayan koruyucu bir faktör olarak vurgulanmıştır (Sangganjanavanich & Balkin, 2013). Ek olarak, kolektif öğretmen etkinliği üzerine yapılan araştırmalar, bir işbirliği ve destek kültürünün teşvik edilmesinin iş tatmini seviyelerini önemli ölçüde artırabileceğini ve böylece mesleki stres ve tükenmişliğin olumsuz etkilerini azaltabileceğini göstermektedir (Cao vd., 2024).

Bu dinamikleri daha da karmaşık hale getiren şey, öğretmenlerin faaliyet gösterdiği çevresel bağlamdır. İş yükü, idari destek ve meslektaş etkileşimleri gibi faktörler, farklı eğitim ortamlarında iş tatmini ve tükenmişlik seviyelerini değişken bir şekilde etkileyebilir (Hameli vd., 2024). Zang ve Chen (2022) tarafından yapılan bir çalışma, daha elverişli bir okul ikliminin daha yüksek iş tatmini ve daha düşük tükenmişlikle ilişkili olduğunu vurgulayarak, çevresel değişikliklerin ve örgütsel müdahalelerin önemli faydalar sağlayabileceğini öne sürmektedir. Özetle, bu inceleme, kişisel, çevresel ve örgütsel faktörlerin çok yönlü etkilerini göz önünde bulundurarak öğretmenlerin iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasındaki hayati ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu ilişkinin öğretmen etkinliği ve öğrenci sonuçları için derin etkileri göz önüne alındığında, eğitim bağlamlarında iş tatminini artırmak ve tükenmişliği hafifletmek için etkili stratejiler geliştirmek için bu birbirine bağlı dinamiklerin derinlemesine incelenmesi esastır. Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	233	60.2
	Kadın	154	39.8
Yaş	20-30 arası	23	5.9
	31-40 arası	211	54.5
	41-50 arası	112	28.9
	51 yaş ve üzeri	41	10.6
Medeni Durum	Evli	338	87.3
	Bekar	49	12.7
Mesleki Deneyim Durumu	1-10 arası	105	27.1
	11-20 arası	199	51.4
	21-30 arası	62	16.0
	31 yıl ve üzeri	21	5.4
Öğrenim Durumu	Lisans	285	73.6
	Lisansüstü	102	26.4
Eğitim Alanında Çalışmaktan Memnun Düzeyi	Evet	341	88.1
	Hayır	46	11.9
Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu	Evet	345	89.1
	Hayır	42	10.9
İşinizden İstifa Etmeyi Düşünme Durumu	Evet	83	21.4
	Hayır	304	78.6
		387	100.0

p<.05

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. Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 60,2’sinin erkek olduğu; % 54,5’inin 31-40 yaş arası olduğu; % 87,3’ünün evli olduğu; % 73,6’sının lisans mezunu olduğu; % 88,1’inin eğitim alanında çalışmaktan memnun olduğu; % 89,1’inin mesleğini isteyerek seçtiği; % 78,6’sının işinden istifa etmeyi düşünmediğini ve % 51,4’ünün 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	387	1.25	5.00	3.6025	.59531	-.936	.124	1.069	.247
Dış doyum alt boyutu	387	1.25	5.00	3.5585	.64157	-.793	.124	1.310	.247
Minnesota İş Doyum Ölçeği	387	1.25	5.00	3.5849	.58799	-.931	.124	1.029	.247
Duyusal tükenme alt boyutu	387	1.00	4.78	2.5401	.71831	.312	.124	-.151	.247
Duyarsızlaşma alt boyutu	387	1.00	3.60	1.9297	.62389	.565	.124	-.058	.247
Kişisel başarı alt boyutu	387	1.00	3.75	2.2216	.45087	.213	.124	.256	.247
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	387	1.00	3.64	2.2855	.49450	.110	.124	-.180	.247

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 3,59±0,59 ile ortalamanın üstünde; Maslach tükenmişlik ölçeği aritmetik ortalaması 2,29±0,50 ile ortalamanın altında çıktığı görülmektedir. 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	233	3.6294	.58557	1.838	385	.023*
	Kadın	154	3.5175	.58713			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Erkek	233	2.2760	.51633	-.464	385	.643
	Kadın	154	2.2999	.46079			

p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu 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 doyumu algıları kadınlardan daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumu 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	23	3.7717	.49379	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.379 130.075 133.454	3 383 386	1.126 .340	3.316	.020*
	31-40 arası	211	3.5064	.63656						
	41-50 arası	112	3.6915	.48430						
	51 yaş ve üzeri	41	3.5927	.58273						
	Total	387	3.5849	.58799						
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	20-30 arası	23	2.1304	.47343	Gruplar arası Grup içi Toplam	.965 93.424 94.389	3 383 386	.322 .244	1.319	.268
	31-40 arası	211	2.3227	.45443						
	41-50 arası	112	2.2565	.50931						
	51 yaş ve üzeri	41	2.2605	.63904						
	Total	387	2.2855	.49450						

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; Minnesota iş doyumu ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmıştır. Posthoc analizlerinden LSD analizine göre 20-30 yaş arası ile 41-50 yaş arası öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 31-40 yaş arası öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Ancak Maslach tükenmişlik 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		338	3.5811	.59795	-.335	385	.738
		Bekar	49	3.6112	.51884			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Evli		338	2.2828	.49477	-.283	385	.777
		Bekar	49	2.3043	.49734			

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	105	3.5405	.56904	Gruplar arası	1.240	3	.413	1.197	.311				
	11-20 arası	199	3.6219	.62009							Grup içi	132.214	383	.345
	21-30 arası	62	3.5000	.52845							Toplam	133.454	386	
	31 yıl ve üzeri	21	3.7071	.51824										
	Total	387	3.5849	.58799										
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	1-10 arası	105	2.2922	.40704	Gruplar arası	2.222	3	.741	3.078	.028*				
	11-20 arası	199	2.2529	.49718							Grup içi	92.167	383	.241
	21-30 arası	62	2.4362	.60130							Toplam	94.389	386	
	31 yıl ve üzeri	21	2.1169	.44364										
	Total	387	2.2855	.49450										

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 ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmıştır. Posthoc analizlerinden LSD analizine göre 21-30 yıl arası hizmet yılı olan öğretmenlerin tükenmişlik algıları 11-20 yıl arası ve 31 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Ancak Minnesota iş doyumunu ölçeği mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

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 İş Doyum Ölçeği	İş Doyum	Lisans		285	3.5939	.55953	.501	385	.616
		Lisansüstü		102	3.5598	.66344			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Tükenmişlik	Lisans		285	2.2775	.49780	-.533	385	.595
		Lisansüstü		102	2.3079	.48687			

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 ve Minnesota iş doyumunu algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyumunu 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 İş Doyum Ölçeği	İş Doyum	Evet		341	3.6610	.52044	5.672	51.149	.000*
		Hayır		46	3.0207	.74151			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Tükenmişlik	Evet		341	2.1993	.44139	-10.606	385	.000*
		Hayır		46	2.9249	.38892			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim alanında çalışmaktan memnun olma durumuna göre Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum 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 doyum algılarında ise memnun olanların algıları memnun olmayanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum 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 İş Doyum Ölçeği	Evet		345	3.6116	.55034	1.913	45.703	.062
	Hayır		42	3.3655	.81146			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Evet		345	2.2447	.46190	-3.818	46.729	.000*
	Hayır		42	2.6212	.61859			

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		83	3.1783	.66489	-6.577	110.033	.000*
	Hayır		304	3.6959	.51299			
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Evet		83	2.7180	.40586	10.096	385	.000*
	Hayır		304	2.1675	.44914			

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 düşününlere göre daha yüksek çıkmıştır. Minnesota iş doyum algılarında ise işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşününlere 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	-.585**
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: -.585; 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	5.174		45.008	.000					
Maslach tükenmişlik Ölçeği	-.695	-.585	-14.142	.000*	1.000	.585 ^a	.342	.340	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının Minnesota iş doyum algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .585; R²= .342; Uyarlanmış R²= .340) F(1,385)= 199,988; 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= -14,142; p= .000 (p<0.01)] Minnesota iş doyum algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Maslach tükenmişlik boyutundaki 100 birimlik artışın Minnesota iş doyum algılarını % 69,5 azaltmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan istatistiksel değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 60,2'sinin erkek olduğu; % 54,5'inin 31-40 yaş arası olduğu; % 87,3'ünün evli olduğu; % 73,6'sının lisans mezunu olduğu; % 88,1'inin eğitim alanında çalışmaktan memnun olduğu; % 89,1'inin mesleğini isteyerek seçtiği; % 78,6'sının işinden istifa etmeyi düşünmediğini ve % 51,4'ünün 11-20 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Minnesota iş doyum 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 doyum 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.

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 doyum algıları kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Yaşa göre incelemede; Minnesota iş doyum ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmıştır. Posthoc analizlerinden LSD analizine göre 20-30 yaş arası ile 41-50 yaş arası öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 31-40 yaş arası öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Ancak Maslach tükenmişlik ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Medeni Durumları göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Mesleki Deneyime göre incelemede; Maslach tükenmişlik ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmıştır. Posthoc analizlerinden LSD analizine göre 21-30 yıl arası hizmet yılı olan öğretmenlerin tükenmişlik algıları 11-20 yıl arası ve 31 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Ancak Minnesota iş doyum ölçeği mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Eğitim Durumlarına göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik ve Minnesota iş doyum algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmamıştır.

Eğitim alanında çalışmaktan duyulan memnuniyete göre yapılan incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının memnun olanlardan daha yüksek olduğu; Minnesota iş doyum memnuniyeti algılarına göre ise memnun olanların algılarının memnun olmayanlardan daha yüksek olduğu

görülmüştür. Mesleği isteyerek seçme durumuna göre yapılan incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin Minnesota iş memnuniyeti algılarında mesleği isteyerek seçme durumuna göre fark olmadığı görülmüştür. Ancak mesleği isteyerek seçme durumuna göre Maslach tükenmişlik algılarında fark olduğu görülmüştür. Bu fark mesleği isteyerek seçmeyenlerin lehinedir. Mesleğinden istifa etmeyi düşünme durumuna göre yapılan incelemede; öğretmenlerin algılarına göre işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları düşünenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Minnesota iş tatmini algılarında, işinden istifa etmeyi düşünmeyenlerin algıları, düşünenlerden daha yüksekti.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin Minnesota İş Tatmini genel boyutları ile Maslach Tükenmişliği arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin Maslach tükenmişlik algılarının Minnesota iş tatmini algılarını anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı anlaşılmıştır. Başka bir deyişle, Maslach tükenmişlik boyutunda 100 birimlik bir artış Minnesota iş tatmini algılarını %69,5 oranında azaltmaktadır. Bu sonuçlar ayrıca öğretmenlerin iş tatmini arttıkça algıladıkları tükenmişliğin azaldığını ortaya koymuştur. Buna göre, deneyimli öğretmenler acemi öğretmenlere göre işlerinden daha memnundur. Başka bir deyişle, öğretmenlerin deneyimleri arttıkça iş tatminleri de artmaktadır. Elde edilen sonuçlar, iş tatmini ve tükenmişliğin oldukça negatif ilişki gösterdiği diğer çalışmaların bulgularıyla tutarlıdır (Atmaca, 2017; Kara, 2020; Karavasilis, 2019). Papastylanou, Kaila ve Polychronopoulos'a (2009) göre, güçlü ve tutarlı sosyal ilişkilerin varlığı öğretmenlerin iş tatminini etkileyebilecek faktörler arasındadır. Ayrıca, öğretmenliğin kalıcı bir iş olması ve resmi bir değerlendirmenin olmaması da tükenmişlik düzeylerinin düşük olmasında önemli rol oynamaktadır (Platsidou ve Agalotis, 2008). Ayrıca, Kara (2020), öğretmenlerin tükenmişliği ve iş tatmininin cinsiyete, medeni duruma, deneyime ve işyerine göre önemli farklılıklar gösterdiğini öne sürmüştür. Bu sonuç, araştırma bulgularımızla tutarlı değildir. Yukarıda belirtilen tartışmalara göre, tükenmişlik, özellikle öğretmenlerin öğrencilerle ve diğer meslektaşlarıyla uğraşmak zorunda olduğu okullarda, tüm öğretmenler için potansiyel bir sorun olarak kabul edilmektedir. Öğretmen tükenmişliği ile ilgili bir diğer önemli nokta, doğrudan ve dolaylı maliyetleri ve zararlarıdır. Buna göre, tükenmişlik düzeyini kontrol etmeye yönelik önlemlerin uygulanması, öğretmenlerin ruh sağlığını, öğretim etkinliğini, kişilerarası ilişkilerini ve son olarak iş tatminlerini iyileştirmekle sonuçlanmaktadır.

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.
- Cao, J., Dai, T., Dong, H., Chen, J., & Fan, Y. (2024). Research on the mechanism of academic stress on occupational burnout in chinese universities. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-62984-2>
- Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., & Wu, S. (2022). Investigating the relationship between job burnout and job satisfaction among chinese generalist teachers in rural primary schools: a serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14427. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114427>
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 25-35.
- Hameli, K., Çollaku, L., & Ukaj, L. (2024). The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: the mediating role of psychological well-being. *Industrial and Commercial Training*, 56(1), 24-40. <https://doi.org/10.1108/ict-06-2023-0040>
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of*

- 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.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* , 189–192.
- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 295–314.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., ... & Zhang, J. (2014). How can core self-evaluations influence job burnout? the key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59. <https://doi.org/10.1177/1359105314521478>
- 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.
- Sangganjanavanich, V. and Balkin, R. (2013). Burnout and job satisfaction among counselor educators. *The Journal of Humanistic Counseling*, 52(1), 67-79. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2013.00033.x>
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *GEFAD*, 335-345.
- Xu, L., Li, X., Sun, C., Sun, B., & Li, W. (2022). Relationship between professional identity, career satisfaction, value of competence and growth, and job burnout: a cross-sectional study of primary and secondary school teachers in china. *Psychology in the Schools*, 60(4), 1234-1248. <https://doi.org/10.1002/pits.22828>
- Zang, L. and Chen, Y. (2022). Relationship between person-organization fit and teacher burnout in kindergarten: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.948934>

EXTENDED ABSTRACT

Examining the relationship between teacher job satisfaction and burnout is becoming an increasingly relevant topic in education research, given the increasing recognition of mental well-being as a critical factor affecting teacher performance and student outcomes. Characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a diminished sense of personal accomplishment, burnout can negatively impact educators, leading to decreased job satisfaction and overall job performance (Xu et al., 2022). As the responsibilities placed on teachers continue to increase, understanding the dynamics between job satisfaction and burnout can alleviate concerns about teacher retention and effectiveness in today's challenging educational environments. Recent studies highlight the inherent link between job satisfaction and burnout among teachers, indicating that higher levels of job satisfaction are often associated with lower levels of burnout. For example, Chen et al. (2022) reported that overall teachers who exhibited low levels of job burnout also experienced high levels of job satisfaction, supporting the idea that improving well-being among educators may reduce burnout levels. Similarly, Xu et al. (2022) found that professional identity and career satisfaction significantly affect job burnout among primary and secondary school teachers and emphasized the complex interrelationships involved when examining these structures. In this study, it was aimed to examine the relationship between teachers' job satisfaction and job 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 60.2% of the participants who participated in the study were male; 54.5% were between the ages of 31-40; 87.3% were married; 73.6% had a bachelor's degree; 88.1% were satisfied with working in the field of education; 89.1% chose their profession willingly; 78.6% did not

consider resigning from their job, and 51.4% had 11-20 years of professional experience. The arithmetic mean of the Minnesota job satisfaction scale is above average with 3.57 ± 0.64 ; the arithmetic mean of the Maslach burnout scale is 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 study is above average; however, their burnout levels are below average. In the examination according to gender; it was revealed that the perceptions of teachers regarding Maslach burnout did not differ according to women and men. However, a statistical difference emerged in Minnesota job satisfaction. Accordingly, men's job satisfaction perceptions were higher than women. However, no significance was found between the Maslach burnout scale and age groups. In the examination according to marital status; it was revealed that teachers' Maslach burnout and Minnesota job satisfaction perceptions did not change according to married and single. However, no significance was found between the professional experience groups of the Minnesota job satisfaction scale. In the examination according to educational status; According to teachers' perceptions, there was no difference between undergraduate and graduate level teachers' Maslach burnout and Minnesota job satisfaction perceptions.

In the examination according to the satisfaction with working in the field of education; according to the perceptions of the teachers, the perceptions of the teachers' Maslach burnout perceptions were higher than those of the satisfied ones. In the perceptions of the Minnesota job satisfaction, the perceptions of the satisfied ones were higher than those of the dissatisfied ones. In the examination according to the status of choosing the profession willingly; according to the perceptions of the teachers, there was no difference in the Minnesota job satisfaction perceptions of the teachers according to the status of choosing the profession willingly. However, there was a difference in the Maslach burnout perceptions according to the status of choosing the profession willingly. This difference is in favor of those who did not choose the profession willingly. In the examination according to the status of thinking about resigning from their job; according to the perceptions of the teachers, the perceptions of those who did not think about resigning from their job were higher than those who thought about it. In the perceptions of the Minnesota job satisfaction, the perceptions of those who did not think about resigning from their job were higher than those who thought about it.

There is a medium-level 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 negatively predict Minnesota job satisfaction perceptions. 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 of other studies in which job satisfaction and burnout showed a highly negative relationship (Atmaca, 2017; Kara, 2020; Karavasilis, 2019). According to Papastyliaou, 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.