

ÖĞRETMENLERDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL BURNOUT AND JOB SATISFACTION IN TEACHERS

*Yunus KOCAKAYA, Zülküf COŞKUN¹

*e-mail: kocakayayunus@gmail.com

¹Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sınoğ Öğretmenliği Anabilim Dalı Erzurum, Türkiye

ÖZET

İnsanların iş yaşamında bireysel ya da örgütsel faktörlere bağlı olarak mesleki tükenmişlik yaşadıkları bilinmektedir. Çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri meslek dallarına ve işin sahip olduğu özelliklere göre bazı farklılıklar göstermektedir. Çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında bazı farklılıklar olmasına karşılık, mesleki tükenmişliğin bireysel ve örgütsel anlamda birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirdiği bilinmektedir. Bu durum son yıllarda çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen unsurlar ile mesleki tükenmişliğin sonuçlarına yönelik yapılan araştırmaların artmasına zemin hazırlamıştır. Çalışanlarda mesleki tükenmişliğin beraberinde getirdiği olumsuz sonuçların başında iş doyumunun azalması gelmektedir. Yapılan bu çalışmada da literatürde yer alan araştırma bulguları ışığında öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin iş doyumuna üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Keywords: Öğretmenlik mesleği, mesleki tükenmişlik, iş doyumuna

JEL KODU: L83

ABSTRACT

It is known that people experience professional burnout due to individual or organizational factors in business life. The occupational burnout levels of the employees show some differences according to the professions and the characteristics of the job. Although there are some differences between the occupational burnout levels of the employees, it is known that professional burnout brings with it many negative results in individual and organizational terms. This situation has paved the way for an increase in research on the factors affecting the occupational burnout levels of employees and the results of occupational burnout in recent years. One of the negative consequences of professional burnout in employees is the decrease in job satisfaction. In this study, it was aimed to evaluate the effects of professional burnout on job satisfaction in teachers in the light of research findings in the literature.

Anahtar Kelimeler: Teaching profession, occupational burnout, job satisfaction

JEL CODE: L83

GİRİŞ

Tükenmişliğin sözlük anlamına bakıldığında; “enerji, kaynak veya güçlerin yoğun talepler sebebiyle tükenmesi, başarısız olunması ve yorulma” şeklinde açıklandığı görülmektedir (Akten, 2007). Mesleki tükenmişlik ise oldukça güncel bir kavramdır. 18. yüzyıl sonlarına doğru sanayi devrimiyle birlikte üretimin hızlandığı ve insanların makineyle yarışının başladığı bilinmektedir. Çalışma hayatının bu yoğunluk ve hızına, biyolojik ve duygusal bir varlık olan insanların adaptasyon sürecinin oldukça zor gerçekleştiği belirtilmektedir. 1950’lerin ardından fark edilen, 1970’lerde ise kavram haline gelen bu hızlı tempoya insan hayatında olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Başlangıçta söz konusu olumsuz etkilerin stresle tanımlanmaya çalışıldığı daha sonraki dönemlerde ise tükenmişlik kavramıyla

açıklanmaya çalışıldığı bilinmektedir. Modern dönem ile birlikte insanoğlunun hayatının anlamını yalnızca iş üzerinden okunması söz konusu olumsuz etkilerin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. İş hayatındaki sorunlar, hayatın tümünü kapsamakta ve insan ruhunu zedelemeye başlamaktadır (Boyar, 2011).

Mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek olması çalışanların işe karşı tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar mesleki tükenmişliğin olumsuz yönde etkilediği çalışan tutumlarının başında iş doyumunun geldiğini göstermektedir (Karaaslan ve ark., 2020; Avşaroğlu ve ark., 2005). İlk olarak 1920'lerde ortaya atılmış olan ancak asıl önemi 1940'larda anlaşılan iş tatmini kavramının genelde çalışanların işlerine dair hislerinin ifadesi ve reaksiyonu olarak açıklandığı görülmektedir. İş yaşamında önemli olan iş doyumunu kavramının önemli olmasının iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi, çalışanın kişisel olarak fiziki ve psikolojik sağlık durumunu direkt olarak etkileyen yaşam doyumunu ile ilgili olmasıdır. İkincisi ise üretkenlik ile ilgili olmasıdır. Sosyal uyum zorluğu, stres gibi iş tatmininin düşük düzeyde olmasının oluşturduğu etkiler kişiyi olumsuz yönde etkilemekte ve iş performansının düşmesine neden olmaktadır (Akşit-Aşık, 2010). İş doyumunun iş yaşamına ilişkin konularda önemli bir konuma gelmesi ve doyumun çalışanların motivasyon, verimlilik, işe devamsızlık ve performans gibi özelliklere etkisi olması nedeniyle son dönemlerde performans ve iş tatmini üzerine yapılan çalışmaların sayısının arttırdığı görülmektedir (Dinç-Özcan, 2011).

Çalışma yaşamında çalışanların işe dair tutumlarında etkisi olan ve örgütsel açıdan olumlu çıktılar oluşmasını sağlayan faktörlerin başında iş doyumunu yer almaktadır. Çalışanların iş hayatlarına olumlu etkisi olan iş doyumunun aynı zamanda gündelik yaşamdan doyum sağlamalarıyla da yakın ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (Kolbaşı & Bağcı, 2019). Buna karşılık mesleki tükenmişlik düzeyinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesi çalışanlar ve örgütler açısından birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu noktada mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi örgütsel davranış literatürü açısından önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda genellikle beden gücüne dayalı işlerde çalışan bireylerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin incelendiği görülmekte olup, öğretmenler üzerinde bu alanda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Bu noktada yapılan bu araştırmada öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Mesleki Tükenmişlik Kavramı

Mesleki tükenmişlik kavramı incelendiğinde bu hususta birçok görüş, açıklama ve tanımın olduğu dikkat çekmektedir. Mesleki tükenmişlik kavramının ilk kez 1974'te psikiyatrist Freudenberg tarafından açıklandığı ve genelde mesleki stres ile birlikte meslek stresinin bir türü ya da sendrom olarak değerlendirildiği bilinmektedir (Yüksel, 2009). Kavramsal olarak incelendiğinde mesleki tükenmişlik, çalışanların diğer insanlarla birebir ilişkilerinin olduğu meslek gruplarında kişinin kendisine büyük hedefler belirlemesi, fakat bu hedefleri gerçekleştiremediğinde hayal kırıklığına uğraması olarak açıklanmaktadır (Terzi & Sağlam, 2008). Yıldız (2012) tarafından mesleki tükenmişlik kavramı, "çalışanın iş hayatında diğer insanlara yönelik duyarsızlaşması, duygusal olarak kendisini tükenmiş hissetmesi, kişisel yeterlilik ve başarı algılarında azalmaya sebep olan sendrom" şeklinde açıklanmıştır.

Mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireylerde genellikle fiziksel yorgunluk görülmektedir. Fiziksel belirtiler ile birlikte yüksek düzeyde mesleki tükenmişliğe sahip çalışanlarda bazı psikolojik belirtilerin de gözlemlenebildiği belirtilmektedir. İnsanların genel olarak fiziksel semptomları daha kolay bir şekilde fark edebildiği, tedbirler almaya çalışabildiği, ancak psikolojik belirtilerin geç farkına varılabildiği bilinmektedir. Bazı çalışanların ise psikolojik belirtilerin farkına vardığında destek almaktan çekinebildiği

görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireylerdeki psikolojik değişimleri öncelikle amirleri, aileleri ve arkadaşları fark edilebilmektedir (Doğan, 2020). Tükenmişliğin bu belirtileri tek başlarına ele alındığında tükenmişlik haricinde farklı problemlere sebep olabileceği düşünülmektedir. Buna karşın ortaya çıkan belirtilerin iş ortamında gözlemlenmesi nedeniyle psikolojik, fiziksel ve davranışsal belirtilerin tümü mesleki tükenmişlik kapsamında değerlendirilmektedir (Sağlam-Arı & Çına-Bal, 2008).

Çalışanın çok yoğun ve uzun süreli çalışıyor olması, örgütsel adaletsizlik, düşük düzeyde iş otonomisi, bireysel özellikler, işe ilişkin beklentilerin yüksek olması ve meslek ile çalışanın uyumsuz olması gibi bireysel unsurlar tükenmişlik oluşma riskini arttırmaktadır. Aynı örgüt içerisinde bazı çalışanların tükenmişlik yaşaması esnasında bazılarının yaşamaması, tükenmişliğin oluşumundaki değiştirilebilir ve geliştirilebilir bireysel unsurların önemini gözler önüne sermektedir (Doğan, 2020). Bireysel unsurların aynı zamanda mesleki tükenmişliğe etkisi olan demografik değişkenler olarak da karşımıza çıkabildiği ve bu değişkenlerin başında da cinsiyet faktörünün yer aldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle kadınların mesleki tükenmişlik düzeyinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir (Sağlam-Arı & Çına-Bal, 2008; Boyar, 2011). Mesleki tükenmişliği etkileyen diğer bir demografik unsur ise mesleki kıdemdir. Bazı çalışmalarda meslek yaşamının ilk yıllarında çalışma motivasyonu yüksek olduğu için tükenmişliğin düşük düzeyde bulunduğu belirtilmektedir. Bazı çalışmalarda ise mesleki kıdem arttıkça bireyin iş tecrübesi de arttığı için tükenmişlik düzeyinin düşük olabileceği vurgulanmaktadır (Yazgı, 2014; Kinnan ve ark., 2011).

Demografik unsurların yanında bazı örgütsel faktörler de mesleki tükenmişliği etkilemektedir. Mesleki tükenmişliğe sebep olan örgütsel faktörlerin başında işin özellikleri gelmektedir. Çalışma koşullarının risk özelliğinin işin özelliğine göre farklı oranlarda olabildiği belirtilmektedir. Örneğin yapılan hatanın geri dönüşümü olmayan sonuçlara neden olduğu bilinen hastanelerdeki çalışanların işin ciddiyeti sebebiyle daha fazla baskı altında olabildikleri bilinmektedir. Öte yandan mekanik işlerden ziyade insanlarla etkileşimin daha şiddetli olduğu mesleklerde çalışanların daha fazla duygusal emek sarf etmeleri nedeniyle tükenmişliğe temel oluşturan özelliklere sahip olduğu görülmektedir (Doğan, 2020). Çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyinde etkisi olan örgütsel unsurlar arasında lider ve yönetici davranışlarının da önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Bu sebeple tarihsel süreç bağlamında çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyi ve liderlik alguları arasındaki ilişki sıkça ele alınmıştır. Yapılan araştırmalarda farklı liderlik tarzlarının çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyini farklı açılardan etkilediği belirlenmiştir (Telli ve ark., 2012).

Mesleki tükenmişlik çalışanlar ve örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. Yapılmış olan araştırmalarda mesleki tükenmişlik yaşayan bireylerin sağlık problemleriyle karşılaşmalarıyla birlikte işe gelmeme, işe geç kalma, rapor alma vb. eğilimlerinin arttığı belirlenmiştir. Bütün bu problemlerin iş kalitesi ve verimliliğini etkilediği görülmektedir (Boyar, 2011). Bu hususta yapılmış olan bir araştırmada tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin iş ortamında olumsuz davranışlar sergilemelerinin sonucunda işe yabancılaşma düzeylerinin arttığı, ayrıca işe yabancılaşma düzeyi yüksek olan bireylerin sergilediği davranışların diğer çalışanlarda mesleki tükenmişliğe sebep olduğu belirlenmiştir (Ergun-Özler & Özçınar-Dirican, 2014). Bazı çalışanlarda tükenmişlik düzeyi birtakım mental sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu konuda sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bir araştırmada kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarında depresyon belirtileri ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı düzeyde pozitif yönlü ilişkinin olduğu, buna göre sağlık çalışanlarında mesleki tükenmişliğin artmasıyla depresyon düzeyinin de arttığı rapor edilmiştir (Tanrıverdi & Sarıhan, 2013).

Mesleki tükenmişliğin çalışanların sosyal yaşamı ve psikolojisini olumsuz açıdan etkilemesinin yanında iş hayatında göstereceği performans düzeyini de olumsuz yönlü olarak etkilediği bilinmektedir. Bilhassa iş yükünün fazla olduğu mesleklerde bu durumun açıkça gözlemlenebildiği belirtilmektedir. Bu konuda sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilmiş olan bir araştırmada duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeyleri yüksek olan çalışanların iş performans düzeylerinin düşük olduğu, bu anlamda çalışanların iş performansları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu rapor edilmiştir (Tüfekçi, 2019). Bunun yanında yapılan araştırma sonuçları mesleki tükenmişliği çalışanlarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı azalttığını ortaya koymaktadır (Duman ve ark., 2020; Güneş ve ark., 2009; İncesu ve ark., 2017). Mesleki tükenmişliğin beraberinde getirdiği söz konusu olumsuzluklar bazen işten ayrılmaya kadar uzanan ciddi sorunlara neden olmaktadır. Yapılan çalışmalarda da mesleki tükenmişliğin yüksek olmasının çalışanlarda işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermektedir (Yıldırım ve ark., 2014; Karakaş, 2017).

Bireyin zarar görmesi ile başlayıp buna bağlı bir şekilde sosyal yaşamını etkileyen, örgüt açısından kalite ve verimlilik gibi maddi zararlara sebep olan ve toplumsal olarak da sosyal bir problem haline gelen durum tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla örgütlerin tükenmişlik konusunu daha ciddi bir şekilde ele almaları gerekmektedir (Boyar, 2011). Mesleki tükenmişliğin beraberinde getirdiği, örgütleri olumsuz yönde etkileyen davranışların başında örgütsel sinizm gelmektedir. Kavramsal olarak ele alındığında örgütsel sinizm, örgütün tümünü veya politika, yönetim ve uygulama gibi kendine has etkenlerine odaklanmasının yanında pek çok zaman üst yönetime ilişkin oluşan güvensizlik ve aşağılama gibi yaklaşımlar olduğu belirtilmektedir (Gün, 2016). Bu hususta yapılmış olan bir araştırmada hizmet sektöründeki çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel davranış biçimlerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda mesleki tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu; mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça doğrusal olarak örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı rapor edilmiştir (İbrahimağaoğlu & Can, 2017).

İş Doyumu Kavramı

İş doyumunu, çalışanların iş ortamları ve işlerinden doğan çeşitli etkenlerle oluşturdukları algı ve tutumları belirlemeye çalışmaktadır. Ancak iş doyumunu anlayabilmek adına yalnızca iş ortamındaki kişilerin değil, bununla birlikte tüm yaşam alanlarındaki duygu ve davranışların da incelenmesi gerekmektedir (Yenihan ve ark., 2016). Başka bir deyişle iş doyum kavramı insanların iş hayatındaki sergilemiş olduğu emeğin karşılığını alması için beklentilerine uygun işlerde çalışma eğiliminde olunmasıdır. Çalışanların iş hayatını sevmeleri ve mevcut işlerinden memnun olmaları yalnızca kendilerine sunulan fiziksel ve ekonomik şartlar ile mümkün olmamaktadır. Çalışan bireyler açısından psikolojik anlamda gerçeklere dayanan memnuniyet ve hoşnutluk algısının da iş yaşamından memnun olabilmek için gerekli olduğu belirtilmektedir. Bu anlamda iş doyumunu, çalışanların yalnızca iş yaşamını değil bununla birlikte özel yaşamlarını da doğrudan etkilemektedir (Şahin, 2007).

Örgütsel yapı kapsamında iş doyumunu önemli kılan birçok konunun olduğu bilinmektedir. Zira iş doyum düzeyi, kişinin yalnızca iş yaşamında değil bütün yaşam döngüsünde etkili olmaktadır. Başka bir deyişle iş doyumuna ulaşabilmiş kişilerin hem iş yaşamlarında hem de özel hayatlarında başarılı olma konusunda motive oldukları ve bu konuda istekli oldukları belirtilmektedir. Bu hususta çalışanların iş doyumunu gerekli düzeyde sağlayabilen örgütlerin temel hedeflerine kolaylıkla ulaşabildikleri görülmektedir (Şahin, 2007). İş doyum düzeyinin düşük olması halinde ise çalışanların işe dair stresi, devamsızlıkları, iş gücü devir oranı, stres etkisiyle ruhsal ve fiziksel problemleri gelişebilmektedir. Bunların sonucunda da örgüt verimi

ve performansının alt düzeylere indiği belirtilmektedir. Aynı zamanda örgütü oluşturan faktörler arasında da bağılılığın düştüğü görülmektedir (Aydoğmuş, 2011).

İş hayatında bireylerin yaşlarının iş doyumunu etkileyen demografik değişkenlerin başında yer aldığı belirtilmektedir. Bu hususta yapılmış olan bazı araştırmalarda çalışanların yaşları arttıkça iş doyumlarının da arttığı, bazı araştırmalarda ise çalışanların yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin azaldığı görülmektedir (Sönmez, 2014). Cinsiyet faktörü çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen demografik faktörler arasında yer almaktadır. Çeşitli meslek gruplarındaki çalışanlar ile gerçekleştirilen diğer bir araştırmada ise erkeklerin iş doyum düzeyinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Yılmaz & Aslan, 2018).

Çalışanların eğitim düzeyleri de iş doyumunu etkileyen demografik unsurlar arasında bulunmaktadır. Çalışanların sahip olduğu eğitim düzeylerine uygun olan işlerde çalışmamları veya aldıkları eğitim ile mevcut işin özelliği arasında çelişkilerin olduğunu düşünmeleri iş doyumunu etkilemektedir. Ayrıca çalışanların aldıkları eğitim, beceri ve bilgi kazanımlarından daha üst düzeyde beklenti içerisinde olmasının da iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Eğinli, 2009). Bununla birlikte çalışanların sahip olduğu işten beklentilerinin olduğu belirtilmektedir. Bu çalışanların genelde ilk isteklerinin işverenlerin empati kurabilmesi olduğu bilinmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verilemediğinde memnuniyetsizliğin gelişebildiği görülmektedir. Konuya dair araştırmaların sonucunda da işin özellikleri beklenti ve ihtiyaçları karşılamadığında iş tatmin düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir (Türkçapar, 2012).

Çalışanlar için önemli doyum kaynağı olan ücret faktörünün çalışanların yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamada yeterli olması iş doyumunu olumlu olarak etkilemektedir. Çalışanların elde ettikleri ekonomik gelirin yaptıkları işe paralel olarak ihtiyaçlarını karşılayabilmesi durumunda iş doyum düzeyi artmaktadır. Bununla birlikte çalışanların ekonomik kazançlarını farklı örgütlerde çalışan fakat aynı işi yapanlarla karşılaştırma eğiliminde oldukları bilinmektedir. Bu eğilimin ardından gerçekleştirilen karşılaştırmaların sonucunda çalışan lehine bir durumun olması iş doyum düzeyini arttırmaktadır (Bozkurt & Bozkurt, 2008).

Çalışanların bireysel ve demografik özelliklerinin yanında birçok örgütsel faktör de iş doyumunu etkilemektedir. Örgütsel yapı bünyesinde çalışanlar arasındaki etkileşim sorunlarından kaynaklanan problemlerin var olduğu bilinmektedir. Söz konusu sorunlara dair idarenin alacağı çözüm kararlarına dair yanlış bir adımın problemleri daha da büyütebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla iletişim problemlerinin çözümünde oldukça hassas davranılması gerekli görülmektedir. İş tatmin düzeyinin olumsuz bir şekilde etkilenmemesi için örgüt yönetimleri oluşabilecek iletişim sorunlarına dair önlemler almalıdır (Örücü & Esenkal, 2005). Astlar ve yöneticiler arasındaki ilişkilerin kalitesi de iş doyumunu etkileyebilmektedir. Lider-üye etkileşimi kuramında yöneticiler veya liderlerin astlarla devamlı olarak iletişim ve etkileşim halinde oldukları görülmektedir. Astlar ile yöneticiler arasındaki ilişkilerin mevcut özellikleri örgütsel ve bireysel açıdan bazı sonuçlara neden olabilmektedir (Özutku ve ark., 2008). Çalışanların birbiri ile olan ilişki ve iletişim düzeyleri de iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Yalnız çalışan insanların başkalarıyla çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla çalışma arkadaşları ile bir iletişim bağı kuramayan kişilerin iş doyumunsuzluğu yaşadığı ve işi bırakma eğilimi gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca çalışanların ekip arkadaşları ile benzer yaklaşımlar ve davranışlara sahip olmalarının da iş tatmin düzeyini arttıran faktör olduğu bilinmektedir. Çevresinde benzer yaklaşımlara sahip arkadaşlarının olması tartışmayı minimum düzeye indirmekte ve benlik kavramının zedelenmemesini sağlamaktadır. Kısacası grup üyeleri

arasındaki bağılılığın ve arkadaşlarının birbirini kabulü iş doyumunu arttırmaktadır (Tüzün, 2013).

Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik İş Doyumu İlişkisi

Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi genellikle iş doyumunu azaltan bir unsur olarak değerlendirilmekte olup, literatürde yer alan çalışma bulguları da bu görüşü desteklemektedir. Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi genellikle iş doyumunu azaltan bir unsur olarak değerlendirilmekte olup, literatürde yer alan çalışma bulguları da bu görüşü desteklemektedir (Karadirek, 2021; Karabulut, 201). Karaaslan ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya 129 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği, bu kapsamda mesleki tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumunu arasında negatif yöne anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akgül (2019) tarafından yapılan çalışmada güzel sanatlar liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya çalgı eğitimi alanında görev yapan 478 öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuş, bu kapsamda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı bulunmuştur.

Avşaroğlu & Mistan (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya 205 öğretmen gönüllü olarak katılmış, araştırmanın sonunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin en aza indirilmesi için iş doyumunu artırıcı tedbirler alınması gerektiği belirtilmiştir.

Çiçek (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada liselerde görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. çalışmaya dokuz farklı lisede görev yapan toplam 230 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde belirleyici olan faktörlerin başında sosyo-ekonomik unsurların geldiği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş arkadaşları ile ilişkinin kalite düzeyinin iş doyumunu üzerinde belirleyici olduğu bulunmuştur.

Gürbüz (2018) tarafından yapılan çalışmada Kars ilinde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya farklı okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan toplam 181 okul öncesi öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın sonunda bazı demografik özelliklerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği bulunmuş, bunun yanında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı tespit edilmiştir.

Gögercin (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyum düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu araştırmaya 152 öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, buna karşılık mesleki

tükenmişlik düzeylerinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı tespit edilmiştir.

Kapar (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya sekiz farklı lisede görev yapan toplam 360 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik faktörlere göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Aynı çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

Filiz (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmaya ilköğretim okullarında görev yapmakta olan toplam 341 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin sosyo-demografik faktörlere göre bazı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Aynı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de demografik faktörlere göre farklılık gösterdiği bulunmuş, bunun yanında öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyinin azaltılması ve iş doyumunun yükseltilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Çağlar & Demirtaş (2011) tarafından yapılan çalışmada dersanelerde görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik faktörlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Aynı çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı, bu kapsamda mesleki tükenmişliğin iş doyumunu azaltan bir unsur olduğu tespit edilmiştir.

Avşaroplu ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmada teknik öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu araştırmaya Konya il merkezinde bulunan teknik liselerde görev yapan 173 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puanlar ile iş doyum düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin iş doyumlarını azalttığı tespit edilmiştir.

Sonuç

Son yıllarda birçok örgütte çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği bilinmekte olup, yapılan araştırma sonuçları mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça çalışanların iş doyumlarının azalacağını göstermektedir. Yapılan bu çalışmada da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşama düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, bu kapsamda literatürde konu ile ilgili yapılan araştırma bulguları değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyum düzeyinin azaldığı bulunmuş, bu kapsamda mesleki tükenmişlik ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Söz konusu ilişkinin okul öncesi öğretmenleri ile ilköğretim ve liselerde görev yapan öğretmenlerde de görüldüğü belirlenmiştir. Bu kapsamda her eğitim kademesinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin en aza indirilmesi için iş doyumunu arttırmaya yönelik tedbirler alınması gerektiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Akgül, M. (2019). *Güzel sanatlar liselerindeki çalgı eğitimcilerinin mesleki doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Avşaroğlu, S., & Mistan, B. (2018). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 10(37), 102-112.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Boyar, E. (2011). *Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik durumlarının araştırılması*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Çağlar, Ç., & Demirtaş, H. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 30-49.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Dinç-Özcan, E. (2021). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta Basım.
- Doğan, A. (2020). *Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Duman, N., Sak, R., & Şahin-Sak, İ.T. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127.
- Ergun-Özler, N.D., & Özçınar-Dirican, M. (2015). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-310.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.

- Gürbüz, Z. (2018). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İbrahimağaoğlu, Ö., & Can, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- İncesu, E., Yorulmaz, M., & Evirgen, H. (2017). Örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(3), 370-380.
- Kapar, G. (2016). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Van örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Karaaslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7-18.
- Karabulut, D.C. (2019). *Müzik öğretmenlerinin mesleki doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Karadirek, G. (2021). Öğretmenlerde iş stresi ve mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), 101-122.
- Karakaş, A. (2017). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 80-112.
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856.
- Bağcı, Z., & Kolbaşı, E. (2019). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 119-123.
- Örücü, E., & Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler Bandırma ve Erdek örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 141-166.
- Özutku, H., Veysel, A., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Sağlam-Arı, G., & Bal-Çına, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tanrıverdi, H., & Sarıhan, M. (2013). İşe bağlılığın tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkileri: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 1(2), 206-228.
- Telli, E., Ünsar, S. A., & Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 135-150.
- Terzi, Y., & Sağlam, V. (2008). Araştırma görevlilerinin mesleki tükenmişlik durumu. *Physical Sciences*, 3(1), 52-58.

- Tükekçi, A. (2019). *Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi: Tersiyer merkez uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Tüzün, B.A. (2013). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazgı, A. (2014). *Mesleki tükenmişlik düzeyleriyle iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Maltepe İlçesi ceza infaz kurumlarında yapılan alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yenihan, B., Öner, M., & Balcı, B. (2016). İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37-61.
- Yüksel, B. (2009). *Özel eğitim ve genel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliklerine etki eden değişkenlerin irdelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EXTENDED ABSTRACT

It is stated that job satisfaction comes first among the factors that affect the attitudes of the employees towards work in working life and provide the formation of organizationally positive outputs. It is stated that job satisfaction, which positively affects the work life of employees, is also closely related to their satisfaction from daily life (Kolbaşı and Bağcı, 2019: 119). On the contrary, the negative effect of the level of professional burnout on job satisfaction brings with it many problems in terms of employees and organizations. It is seen that studies on this subject generally examine the relationship between the level of professional burnout and job satisfaction in individuals working in jobs based on physical strength, and it is striking that studies on teachers in this area are limited. At this point, in this research, it was aimed to investigate the relationship between occupational burnout and job satisfaction in teachers. The summaries of the scientific studies examined in the research are explained below.

In the study carried out by Karaaslan et al. (2020:7), it was aimed to examine the relationship between the level of professional burnout and job satisfaction in physical education and sports teachers. 129 physical education teachers participated in the said study. At the end of the study, it was determined that the professional burnout levels of the teachers negatively affected both job and life satisfaction, and in this context, there was a negatively significant relationship between professional burnout and job and life satisfaction.

In the study conducted by Akgül (2019: 1), it was aimed to examine the professional burnout and job satisfaction levels of teachers who work in fine arts high schools. 478 teachers working in the field of instrument training voluntarily participated in this study. At the end of the study, it was determined that teachers' levels of professional burnout and job satisfaction showed a significant difference according to some demographic variables. In the same study,

it was found that there was a negative significant relationship between the level of professional burnout and job satisfaction, and in this context, it was found that as teachers' professional burnout levels increased, their job satisfaction decreased.

In the study carried out by Avşaroğlu and Mistan (2018: 102), it was aimed to examine the relationship between job satisfaction levels and professional burnout levels of teachers who work in private education institutions. 205 teachers voluntarily participated in the aforementioned study, and at the end of the study, it was found that there was a negative significant relationship between teachers' professional burnout levels and their job satisfaction. In this context, it was stated that measures should be taken to increase job satisfaction so as to minimize the professional burnout levels of special education teachers.

In the study carried out by Çiçek (2018: 1), it was aimed to examine the relationship between professional burnout and job satisfaction level of teachers working in high schools. A total of 230 teachers who work in nine different high schools participated in the study. At the end of the study, it was determined that socio-economic factors came first among the factors determining teachers' job satisfaction levels. In the same study, it was found that the professional burnout levels of teachers and the quality level of the relationship with their colleagues were determinative on job satisfaction.

In the study conducted by Gürbüz (2018: 2), it was aimed to examine the relationship between job satisfaction and professional burnout in teachers working in pre-school education institutions in Kars. A total of 181 preschool teachers working in different pre-school education institutions participated in the study. At the end of the research, it was found that some demographic characteristics affect the level of job satisfaction and professional burnout, and it was determined that as teachers' professional burnout levels increased, their job satisfaction decreased.

In the study carried out by Gögercin (2017: 1), it was aimed to examine the relationship between the level of job satisfaction and professional burnout in physical education teachers. At the end of the study, it was determined that the job satisfaction levels of the teachers were high in general, on the contrary their professional burnout levels were low. In the same study, it was determined that as the professional burnout levels of teachers increased, their job satisfaction decreased. In the study carried out by Kapar (2016: 86), it was aimed to examine the relationship between the level of professional burnout and job satisfaction in teachers. It was found that the job satisfaction and professional burnout levels of the teachers who participate in the study showed a significant difference according to some demographic factors. In the same research, it was found that teachers' professional burnout levels negatively affected their job satisfaction.

In the study carried out by Filiz (2014: 157), it was aimed to examine the job satisfaction and occupational burnout levels of teachers. A total of 341 teachers who work in primary schools participated in the study. At the end of the study, it was found that the level of professional burnout of teachers showed some differences according to socio-demographic factors. In the same study, it was found that teachers' job satisfaction levels also differ according to demographic factors, and suggestions were made to reduce the level of professional burnout and increase job satisfaction in teachers.

In the study conducted by Çağlar and Demirtaş (2011: 30), it was aimed to examine the relationship between professional burnout and job satisfaction level of teachers working in private teaching institutions. In the study, it was found that teachers' job satisfaction levels and professional burnout levels showed significant differences according to some

demographic factors. In the same study, it was determined that as the professional burnout levels of teachers increased, their job satisfaction decreased, and within the scope, professional burnout was a factor that reduced job satisfaction. In the study by Avşaroğlu et al. (2005: 115), it was aimed to examine the relationship between the level of professional burnout and job satisfaction in technical teachers. 173 teachers who work in technical high schools in Konya city center participated in the aforementioned research. At the end of the study, it was found that there was a negative significant relationship between the scores obtained by the teachers from the sub-dimensions of the occupational burnout scale and their job satisfaction levels. In this context, it has been determined that teachers' professional burnout levels decrease their job satisfaction.