

Sociodemographic Investigation of the Relationship Between Burnout and Quality of Work Life: The Case of Kırşehir Province Mucur District

Tükenmişlik ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kırşehir İli Mucur İlçesi Örneği

Abstract

The aim of this study is to investigate the burnout of teachers and their quality of work life and the relationship between burnout and quality of work life in terms of various variables. The research was carried out in the relational survey model, one of the quantitative research methods. The Quality of Work Life Scale, which was developed by Van Laar et al. and adapted into Turkish by Akar ve Üstüner (2017), was used as a data collection tool in the study. The Maslach Burnout Inventory-Educator Form, developed by Maslach ve Jackson and adapted into Turkish by İnce ve Şahin, was used to measure the level of burnout. The universe of the research consists of teachers in Mucur district of Kırşehir, and the sample consists of 250 teachers who are actively working in the district of Mucur in Kırşehir province in the 2018–2019 academic year and are selected by random sampling method. As a result of the research, it was found that teachers with low job-career satisfaction, job control level and satisfaction with working conditions experienced high levels of emotional exhaustion and depersonalization. On the other hand, there was a positive relationship between personal accomplishment level and job career satisfaction, job control level and satisfaction with working conditions.

Keywords: Burnout, teacher, quality of work life

Öz

Bu araştırmada öğretmenlerin tükenmişlikleri ile iş yaşam kalitelerinin ve tükenmişlik ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, iş yaşam kalitesini ölçmek üzere Van Laar ve ark. tarafından geliştirilen, Akar ve Üstüner tarafından Türkçeye uyarlanan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere ise, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilerek, İnce ve Şahin tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri- Eğitimci Formu kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kırşehir ili Mucur ilçesindeki öğretmenler, örneklemini ise Kırşehir ili Mucur ilçesinde 2018–2019 eğitim öğretim yılında aktif olarak görev yapan, random (tesadüfi) örnekleme yöntemi ile seçilen 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma neticesinde, iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme düzeyi ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi düşük olan öğretmenlerin, yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları, öte yandan kişisel başarı düzeyi ile, iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme düzeyi ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, iş yaşam kalitesi, öğretmen

Halil Özcan ÖZDEMİR¹ ,
Çiğdem ŞAHİN² 

¹Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Ziraat Fakültesi,
Tarım Ekonomisi Bölümü, Kırşehir, Türkiye

²Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğü, Dış
İlişkiler Ofisi, Kırşehir, Türkiye

Cite this article as: Özdemir, H. Ö., & Şahin, Ç. (2022). Sociodemographic investigation of the relationship between burnout and quality of work life: The case of Kırşehir Province Mucur district. *Journal of Business Administration and Social Studies*, 6(1), 1-11.

Corresponding author: Çiğdem ŞAHİN

E-mail: hoozdemir@ahievran.edu.tr

Received: February 2, 2022

Accepted: June 6, 2022



Copyright©Author(s) - Available online at
www.j-ba-socstud.org
Content of this journal is licensed under a
Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0
International License.

Giriş

Çağdaş yönetim anlayışında, insan gücünün verimli ve etkili şekilde kullanılmasının örgüt başarısı üzerinde önemli bir etken olarak görüldüğü söylenebilir. İnsan kaynağının etkin bir şekilde kullanılması, örgütlerin başarısını artıracığından, genel çalışma ortamı, işin çalışan bireyler üzerindeki etkisi ve örgütsel etkinlik ile ilgili bir kavram olan “iş yaşam kalitesi” kavramının önemi yadsınamaz. İş yaşam kalitesi, çalışanların işlerine yönelik kaygı düzeylerinin azaltılmasını, sosyal ihtiyaçları ile birey arasındaki dengenin sağlanmasını, örgütsel kararlar alma sürecine aktif olarak katılımının sağlanmasını, örgüt içerisinde ortaya çıkabilecek kaza ve yaralanma olayları gibi olumsuzlukların asgari düzeye indirilmesini, maddi gelirlerinin artırılmasını, performans ve verimliliklerinin artırılmasını ve yeteneklerini fark ederek maksimum düzeyde kullanmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Kim ve ark., 2017). İş yaşam kalitesinin psikolojik, sosyal ve fiziksel unsurlar içeren bir kavram olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesine ilişkin unsurlar iyi yönetilmediğinde, bu durum, bireyler üzerinde bir takım olumsuz sonuçlara neden olacak ve örgüt performansı da bununla doğru orantılı olarak etkilenecektir.

İş yaşam kalitesi ile ilişkilendirilebilecek bu unsurlardan bir tanesi de tükenmişliktir. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization [WHO]) tükenmişliği “başarıyla yönetilmeyen kronik işyeri stresinden kaynaklanan bir sendrom” (WHO, 2019) olarak kavramsallaştırmaktadır. Bir başka tanımda tükenmişlik, özellikle başkalarına karşı sorumluluğu yüksek mesleklerde ve hiç bitmeyen insan etkileşimlerinin olduğu mesleklerde, uzun süreli iş stresinden kaynaklanan bilişsel, duygusal, fiziksel ve sosyal belirtilerle birlikte kalıcı ve derin bir tükenme (Johnson ve ark., 2015) olarak ifade edilmektedir. Başkalarına karşı sorumluluğun ve insan etkileşiminin yüksek olduğu mesleklerden bir tanesi de şüphesiz ki öğretmenlik mesleğidir. Öğretmenler, her birinin farklı talep ve sorunları olan, öğrenci, veli ve müdür gibi paydaşlarla sürekli iletişim halindedirler. Öğretmenlik mesleği, toplumsal beklentilerin de yüksek olduğu bir meslektir. Bu beklenti ve sorunlarla baş edemeyen öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Bu durumun sonucunda, öğretmenlerin mesleki etkinliği azalarak öğrenciler ve uzun vadede ülkelerin eğitim sistemleri, kalkınma ve refahı olumsuz olarak etkilenebilecektir. Çünkü, ülkelerin kalkınma ve refahı için en önemli faktör olan yetişmiş insan gücü, eğitim öğretim faaliyetleriyle sağlanmaktadır ve bu faaliyetlerin baş rolünde öğretmenler yer almaktadır. Dolayısı ile öğretmenlerin performansını etkileyen iş yaşam kalitesi ve tükenmişlik durumların irdelenmesi önem arz etmektedir.

Ulusal ve uluslararası alanyazında, tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye dair, çoğu sağlık ve turizm alanında olmak üzere, farklı meslek gruplarını kapsayan pek çok çalışma mevcuttur (Acar & Erkan, 2018; Akar, 2018; Ashrafi ve ark., 2018; Beğiş, 2019; Durmuş ve Alkan, 2021; Leitão ve ark., 2021; Moraes ve ark., 2019; Saygılı ve ark., 2020). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin artmasıyla, iş stresi ile daha iyi baş edebildikleri ve adanmışlıklarının arttığı (Parameswari & Kadiravan, 2014) görülmektedir. Ancak alanyazında öğretmenlik mesleği

özelinde, daha çok tükenmişlik ve iş doyumu, öz-yeterlik, adanmışlık gibi olguların ilişkisinin incelendiği, tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelendiği bir çalışmada (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007) öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yaşa göre farklılaştığı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin eğitim düzeyi düştükçe arttığı, kıdem arttıkça öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, eğitim seviyesi ve medeni durumun öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada (Farshi & Omranzadeh, 2014) bulgular, erkek ve kadın öğretmenler ile evli ve bekar öğretmenler ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Ayrıca bulgular öğretmenlerin eğitim düzeyinin tükenmişlik düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Safari (2020), İran'daki üniversite ve okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında iş doyumu seviyesinin yükseltilmesi ile, algılanan tükenmişliğin düştüğü; tükenmişlik ile iş doyumu arasında ters orantı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karaaslan ve ark. (2020) yaptıkları çalışma ile; Mardin ili Kızıltepe ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının bazı demografik özellikler bakımından incelenmesini amaçlayan bir çalışma sonucunda; tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmenin öğretmenlerin yaşam doyumunu düşürürken, iş doyumunun ise yaşam doyumu üzerinde olumlu bir katkıya sahip olduğu bulunmuştur. İş yaşam kalitesi, tükenmişlik, okula yabancılaşma, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlayan çalışmasında Akar (2018), iş yaşam kalitesi algısı düşük olan öğretmenlerin, tükenmişlik ve okula yabancılaşma yaşayabileceklerini ortaya koymuştur. İran'ın Takistan şehrindeki okullarda görev yapan öğretmen ve müdürlerin iş yaşam kalitesi ve tükenmişliği üzerine yapılan bir çalışmada, iş yaşam kalitesi ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; tükenmişlik üzerinde sırasıyla iş yaşam kalitesi, yeterli ve adil tazminat, iş yaşamının ve tüm yaşam alanlarının sosyal uygunluğunun en fazla etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Pardakhtchi ve ark., 2009). Avşaroğlu ve ark. (2005) Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen ile yapmış oldukları çalışma sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Nguyen ve Ngo'nun (2021) çalışmasında da tükenmişlik ile iş yaşam kalitesi arasında negatif doğrusal korelasyon olduğu, bireylerin tükenmişliğin azaltılarak iş yaşam kalitesinin artırılacağı vurgulanmıştır. Bu çalışmada, tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki, öğretmenlik mesleği özelinde incelenecek, “Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi düzeyleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim seviyelerine, yaş, çocuk sayısı, gelir, kıdem durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” ve “Tükenmişlik ile iş yaşam kalitesi arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorularına cevap aranarak, bir durum analizi ortaya koyulacaktır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel araştırma, iki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını ve bunun ne tür bir ilişki olduğunu açıklayıp, değişkenlerle ilgili tahmin yürütmek için tasarlanan deneysel olmayan araştırma çalışmasıdır (Christensen ve ark., 2010). Bu çalışmadaki değişkenler tükenmişlik ve iş yaşam kalitesidir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kırşehir ili Mucur ilçesindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Kırşehir ili Mucur ilçesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında aktif olarak görev yapan, random (tesadüfi) örnekleme yöntemi ile seçilen 250 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grubuna ilişkin detaylar, Tablo 1 ve 2'de sunulmuştur.

Katılımcıların %42,4'nün erkek ve %57,6'nın kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumları %78 ile evli ve %22 ile bekar olduğu görülmüştür. Katılımcıların %90,4'nün lisans ve %9,6'nın yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, iş yaşam kalitesini ölçmek üzere Van Laar ve ark. (2007) tarafından geliştirilen, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere ise, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilerek, İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri - Eğitimci Formu kullanılmıştır.

Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Ölçeğin güvenilirlik düzeyini tespit etmek için Co. Analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Co. Alpha katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, ölçekten herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 22 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmış, analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 1.
Katılımcıların Özellikleri

Özellikler	n	%
Cinsiyet	Erkek	106
	Kadın	144
Medeni Durum	Evli	195
	Bekar	55
Eğitim Düzeyi	Lisans	226
	Lisansüstü	24

Tablo 2.
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ölçüm	X	s.s.	Min	Max
Yaş	37,54	7,59	23	57
Çocuk Sayısı	1,39	1,13	0	4
Gelir Düzeyi	4642,01	1442,10	1800	12000
Çalışma Kıdemi	13,09	8,02	1	36

Faktör analizi sonucunda 3 alt boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıdır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan

Tablo 3.
Tükenmişlik Ölçeğinin İncelenmesi

İfadeler	Duygusal tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
T16	0,440		
T13	0,461		
T14	0,553		
T20	0,577		
T6	0,607		
T3	0,715		
T8	0,755		
T2	0,783		
T1	0,831		
T15		0,419	
T22		0,576	
T10		0,680	
T5		0,726	
T11		0,790	
T4			0,402
T9			0,405
T21			0,515
T18			0,583
T7			0,585
T17			0,771
T19			0,508
T12			0,513
Açıklanan varyans	%24	%20	%22
İç tutarlılık	0,76	0,71	0,74
KMO		0,84	

250 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett's testi sonucuna göre ($p = ,01, p < ,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır.

Duygusal tükenme alt boyutunda iç tutarlılığı 0,76, açıklanan varyansı %24 olarak hesaplanmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda iç tutarlılığı 0,71, açıklanan varyansı %20 olarak hesaplanmıştır. Kişisel başarı alt boyutunda iç tutarlılığı 0,74, açıklanan varyansı %22 olarak hesaplanmıştır. Toplam açıklanan varyans oranı %66 olarak tespit edilmiştir. Bu tip çalışmalarda güvenilirlik ve KMO düzeylerinin 0,70 üzerinde olması, Toplam açıklanan varyans düzeyinin ise %65 ve üzerinde olması gerekmektedir (Erkorkmaz ve ark., 2013).

İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Ölçeğin güvenilirlik düzeyini tespit etmek için Co. Analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda İş Yaşam Kalitesi ölçeğinin Co. Alpha katsayısı 0,88 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 23 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Faktör analizine ilişkin bilgiler Tablo 4'teki gibidir.

Faktör analizi sonucunda altı alt boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi boyutlarıdır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin İncelenmesi						
İfadeler	İş Kariyer Memnuniyeti	Genel İyi Olma	İş Kontrol Edebilme	Çalışma Koşulları	İş Yaşamında Stres	Aile-İş Yaşam Dengesi
İYK1	0,666					
İYK2	0,607					
İYK3	0,718					
İYK4	0,644					
İYK5	0,449					
İYK6	0,471					
İYK7		0,552				
İYK8		0,632				
İYK9		0,554				
İYK10		0,640				
İYK11		0,519				
İYK12		0,526				
İYK13			0,682			
İYK14			0,510			
İYK15			0,557			
İYK16				0,617		
İYK17				0,539		
İYK18				0,433		
İYK19					-0,510	
İYK20					0,456	
İYK21						0,553
İYK22						0,555
İYK23						0,496
Açıklanan varyans	17%	16%	15%	14%	13%	13%
İç tutarlılık	0,77	0,74	0,73	0,71	0,70	0,70
KMO				0,86		

Bu katsayı yapılan 250 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett's testi sonucuna göre ($p = ,01$, $p < ,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır.

İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda iç tutarlılığı 0,77, açıklanan varyansı %17 olarak hesaplanmıştır. Genel iyi olma alt boyutunda iç tutarlılığı 0,74, açıklanan varyansı %16 olarak hesaplanmıştır. İş kontrol edebilme alt boyutunda iç tutarlılığı 0,73, açıklanan varyansı %15 olarak hesaplanmıştır. Çalışma koşulları alt boyutunda iç tutarlılığı 0,71, açıklanan varyansı %14 olarak hesaplanmıştır. İş yaşamında stres alt boyutunda iç tutarlılığı 0,70, açıklanan varyansı %13 olarak hesaplanmıştır. Aile-iş yaşam dengesi alt boyutunda iç tutarlılığı 0,70, açıklanan varyansı %13 olarak hesaplanmıştır.

Toplam açıklanan varyans oranı %66 olarak tespit edilmiştir. Bu tip çalışmalarda güvenilirlik, iç tutarlılık ve KMO düzeylerinin 0,70 üzerinde olması, Toplam açıklanan varyans düzeyinin ise %65 ve üzerinde olması gerekmektedir. Ayrıca ifadelerinin faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olması beklenmektedir (Erkorkmaz ve ark., 2013).

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 22.0 paket programı ile yapılmıştır Tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Soru gruplarının faktör yapısını tespit etmek amacı ile açımlayıcı faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Boyutların iç tutarlılığının test edilmesi amacı ile Cronbach's Alpha kat sayısı hesaplanmıştır. Çalışmada iş yaşam kalitesi, tükenmişlik düzeylerinin çalışanların cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeylerine göre incelenmesi amacı ile t testi analizi yapılmıştır. Çalışmada katılımcıların çocuk sayıları, gelir düzeyler, çalışma kıdemleri ve yaşları ile boyutlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada 0,05'ten küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Bulgular

Tükenmişlik ve İş Yaşam Kalitesi ile Cinsiyetin İlişkisi

Çalışmanın "Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?" alt problemine ilişkin veriler Tablo 5 ve Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5'teki veriler incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre bir farklılık olmadığı görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş yaşam kalitesi düzeyleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş kariyer memnuniyeti düzeylerinin farklı olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların iş kariyer memnuniyeti düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($t = 1,30$, $p = ,19$). Buna karşılık, erkek katılımcıların genel iyi olma düzeylerinin kadınlara göre daha

Tablo 5.
Cinsiyet ve Tükenmişlik

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	X	s.s.	t	p
Duygusal tükenmişlik	Erkek	106	2,00	0,65	-0,70	,49
	Kadın	144	2,06	0,69		
Duyarsızlaşma	Erkek	106	1,63	0,68	-1,35	,18
	Kadın	144	1,75	0,72		
Kişisel Başarı	Erkek	106	3,85	0,46	2,00	,05
	Kadın	144	3,73	0,43		

* $p < ,05$.

yüksek düzeylerde olduğu ifade edilebilir ($t = 2,73$, $p = ,01$). Katılımcıların cinsiyetlerine göre işi kontrol edebilme düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($t = 2,86$, $p = ,01$). Cinsiyete göre çalışma koşulları düzeyleri incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların çalışma koşulları düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t = 1,92$, $p = ,06$). Kadın ve erkek katılımcıların iş yaşamında stres düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ($t = -0,47$, $p = ,64$), cinsiyetlerine göre aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin de farklılaşmadığı ($t = 1,87$, $p = ,06$) sonucuna ulaşılmıştır.

Tükenmişlik ve İş Yaşam Kalitesi ile Medeni Durumun İlişkisi

Tükenmişlik ve iş yaşam kalitesinin medeni durum ile ilişkisini incelemeyi amaçlayan "Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?" alt problemine ilişkin veriler Tablo 7 ve 8'deki gibidir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre duygusal tükenmişlik düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre, evli

Tablo 6.
Cinsiyet ve İş Yaşam Kalitesi

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	X	s.s.	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Erkek	106	4,07	0,54	1,30	,19
	Kadın	144	3,99	0,52		
Genel iyi olma	Erkek	106	3,37	0,40	2,73	,01*
	Kadın	144	3,23	0,41		
İş kontrol edebilme	Erkek	106	3,87	0,63	2,86	,01*
	Kadın	144	3,63	0,68		
Çalışma koşulları	Erkek	106	4,03	0,53	1,92	,06
	Kadın	144	3,90	0,57		
İş yaşamında stres	Erkek	106	2,98	0,73	-0,47	,64
	Kadın	144	3,02	0,65		
Aile-iş yaşam dengesi	Erkek	106	3,72	0,58	1,87	,06
	Kadın	144	3,57	0,66		

* $p < ,05$.

Tablo 7.
Medeni Durum ve Tükenmişlik

Alt boyutlar	Medeni Durum	n	X	s.s.	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Evli	195	2,13	0,67	4,04	,01*
	Bekar	55	1,73	0,58		
Duyarsızlaşma	Evli	195	1,75	0,72	2,17	,03*
	Bekar	55	1,52	0,62		
Kişisel Başarı	Evli	195	3,78	0,43	-0,35	,73
	Bekar	55	3,80	0,51		

*p < ,05.

katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri, bekar olanlara göre daha yüksek seviyelerdedir ($t=4,04$, $p=,01$). Medeni duruma göre duyarsızlaşma düzeyleri de medeni duruma göre farklı seviyelerde olup, evli katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($t=2,17$, $p=,03$). Katılımcıların medeni durumlarına göre kişisel başarı düzeylerinin ise farklı olmadığı tespit edilmiştir. Evli ve bekar katılımcıların kişisel başarı düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($t=-0,35$, $p=,73$). Katılımcıların medeni durumlarına göre iş yaşam kalitesi düzeylerine dair veriler Tablo 8'deki gibidir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş kariyer memnuniyeti düzeylerinin farklı olmadığı tespit edilmiştir. Evli ve bekar katılımcıların iş kariyer memnuniyeti düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($t=-1,32$, $p=,19$). Medeni duruma göre genel iyi olma düzeylerinin farklı olmadığı görülmektedir.

Tablo 8.
Medeni Durum ve İş Yaşam Kalitesi

Alt boyutlar	Medeni Durum	n	X	s.s.	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Evli	195	4,00	0,53	-1,32	,19
	Bekar	55	4,11	0,53		
Genel İyi olma	Evli	195	3,28	0,43	-0,93	,36
	Bekar	55	3,33	0,34		
İş kontrol edebilme	Evli	195	3,70	0,69	-1,20	,23
	Bekar	55	3,82	0,57		
Çalışma koşulları	Evli	195	3,94	0,57	-1,03	,30
	Bekar	55	4,02	0,50		
İş yaşamında stres	Evli	195	3,04	0,71	1,57	,12
	Bekar	55	2,87	0,59		
Aile-iş yaşam dengesi	Evli	195	3,65	0,65	0,81	,42
	Bekar	55	3,57	0,56		

*p < ,05.

Evli ve bekar katılımcıların işi kontrol edebilme düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($t=-1,20$, $p=,23$). Katılımcıların medeni durumlarına göre çalışma koşulları düzeylerinin farklı olmadığı görülmüştür. Katılımcıların medeni durumlarına göre iş yaşamında stres düzeylerinin farklı olmadığı, evli ve bekar katılımcıların iş yaşamında stres düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($t=1,57$, $p=,12$). Medeni duruma göre aile-iş yaşam dengesi incelendiğinde medeni duruma göre anlamlı farklılık görülmemiştir ($t=0,81$, $p=,42$).

Tükenmişlik ve İş Yaşam Kalitesi ile Eğitim Seviyesi İlişkisi

Araştırmamızın "Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi düzeyleri eğitim seviyelerine, göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?" alt problemiyle ilişkili olarak, öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye dair veriler Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9'a göre, katılımcıların eğitim düzeylerine göre duygusal tükenmişlik düzeylerinin farklı olmadığı söylenebilir. Eğitim düzeyleri lisans ve yüksek lisans olan katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu görülmektedir ($t=-0,66$, $p=,51$). Katılımcıların eğitim düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakta, lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri benzer seviyelerdedir ($t = -0,61$, $p=,54$). Eğitim düzeylerine göre kişisel başarı düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği görülmüştür ($t=-1,87$, $p=,06$). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin veriler Tablo 10'da görüldüğü gibidir.

Tablo 10'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre iş kariyer memnuniyeti düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($t=-0,11$, $p=,91$). Katılımcıların eğitim düzeylerine göre genel iyi olma düzeylerinin de farklı olmadığı görülmektedir ($t=-0,83$, $p=,41$). İş kontrol edebilme düzeyi açısından, katılımcıların eğitim düzeyleri ile işi kontrol edebilme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=-0,59$, $p=,56$). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre çalışma koşulları düzeylerinin ($t=0,88$, $p=,38$); iş yaşamında stres düzeylerinin ($t=-1,26$, $p=,21$); ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin ($t=-0,18$, $p=,86$) farklı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 9.
Eğitim Seviyesi ve Tükenmişlik

Alt boyutlar	Eğitim	n	X	s.s.	t	p
Duygusal tükenmişlik	Lisans	226	2,03	0,67	-0,66	,51
	Lisansüstü	24	2,12	0,65		
Duyarsızlaşma	Lisans	226	1,69	0,71	-0,61	,54
	Lisansüstü	24	1,78	0,60		
Kişisel Başarı	Lisans	226	3,76	0,45	-1,87	,06
	Lisansüstü	24	3,94	0,38		

*p < ,05.

Tablo 10.
Eğitim Seviyesi ve İş Yaşam Kalitesi

Alt boyutlar	Eğitim	n	X	s.s.	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Lisans	226	4,02	0,54	-0,11	,91
	Lisansüstü	24	4,03	0,39		
Genel İyi olma	Lisans	226	3,28	0,41	-0,83	,41
	Lisansüstü	24	3,35	0,40		
İş kontrol edebilme	Lisans	226	3,72	0,67	-0,59	,56
	Lisansüstü	24	3,81	0,67		
Çalışma koşulları	Lisans	226	3,97	0,54	0,88	,38
	Lisansüstü	24	3,86	0,68		
İş yaşamında stres	Lisans	226	2,98	0,70	-1,26	,21
	Lisansüstü	24	3,17	0,55		
Aile-iş yaşam dengesi	Lisans	226	3,63	0,64	-0,18	,86
	Lisansüstü	24	3,65	0,59		

*p < ,05.

Tükenmişlik ve İş Yaşam Kalitesi ile Yaş, Çocuk Sayısı, Gelir, Kıdem ilişkisi

Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam kalitesi düzeyleri yaş, çocuk sayısı, gelir, kıdem durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?" probleminin ilişkin veriler Tablo 11 ve 12'deki gibidir

Tablo 11'deki veriler incelendiğinde, çalışmada katılımcıların yaşları ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaşı daha büyük olan bireylerde duygusal tükenmişlik düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir ($r=,20, p=,01$). Öğretmenlerin yaşları ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmazken ($p > ,05$), çocuk sayıları ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve anlamlı

Tablo 11.
Yaş, Çocuk Sayısı, Gelir, Kıdem ve Tükenmişlik

Ölçümler		Duygusal tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Yaş	r	,20*	-,04	,05
	p	,01	,57	,44
Çocuk Sayısı	r	,22*	,04	,03
	p	,01	,52	,63
Gelir Düzeyi	r	,13*	,23*	,03
	p	,04	,01	,58
Çalışma Kıdemi	r	,14*	-,03	,12
	p	,03	,64	,07

*p < ,05.

bir ilişki olduğu ($r=,22, p=,01$) görülmüştür. Çocuk sayısı fazla olan bireylerde duygusal tükenmişlik düzeylerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların çocuk sayıları ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p > ,05$). Çalışmada katılımcıların gelir düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, gelir düzeyleri fazla olan bireylerde duygusal tükenmişlik düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir ($r=,13, p=,01$). Benzer şekilde, katılımcıların gelir düzeyleri ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmakta, gelir düzeyleri fazla olan bireylerde duyarsızlaşma düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir ($r=,23, p=,01$). Çalışmada katılımcıların gelir düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmazken ($p > ,05$), çalışma kıdemleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışma kıdem yılları fazla olan bireylerin, duygusal tükenmişlik düzeyleri de yüksektir ($r=,14, p=,01$). Çalışma kıdemli ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur ($p > ,05$).

Çalışmaya ilişkin Tablo 12'deki veriler incelendiğinde katılımcıların yaşları ile iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Bununla birlikte, katılımcıların yaşları ile işi kontrol edebilme düzeylerinin negatif düzeyde ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Buna göre, yaş arttıkça işi kontrol edebilme düzeylerinin azaldığı söylenebilir ($r=-0,26, p < ,05$). Katılımcıların yaşları ile iş yaşamında stres düzeylerinin pozitif düzeyde ve anlamlı ilişkili olduğu görülmüş, iş yaşamında stres düzeylerinin yaşla arttığı tespit edilmiştir ($r=,17, p < ,05$). Katılımcıların çocuk sayıları ile iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı ($p > ,05$) görülürken, çocuk sayıları ile işi kontrol edebilme düzeylerinin negatif düzeyde ve anlamlı ilişkili olduğu, çocuk sayısı fazla olan bireylerde işi kontrol edebilme düzeylerinin azalacağı görülmektedir ($r=-,20, p < ,05$). Çocuk sayısı fazla olan bireylerde iş yaşamında stres düzeylerinin de artacağı görülmektedir ($r=,17, p < ,05$). Buna göre, çocuk sayıları ile iş yaşamında stres düzeylerinin pozitif düzeyde ve anlamlı ilişkili olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların çocuk sayıları ile iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Buna karşın, gelir düzeyi ile işi kontrol edebilme düzeyinin negatif düzeyde ve anlamlı ilişkili olduğu ($r = -,13, p < ,05$), gelir düzeyi fazla olan bireylerde işi kontrol edebilme düzeylerinin azalacağı tespit edilmiştir. Katılımcılardan gelir düzeyi fazla olanlarda, iş yaşamında stres düzeylerinin de arttığı yani bu iki değişken arasında pozitif düzeyde ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir ($r=,21, p < ,05$). Gelir düzeyi ile iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı söylenebilir ($p > ,05$). Katılımcıların çalışma kıdemi ile işi kontrol edebilme düzeylerinin negatif düzeyde ve anlamlı ilişkili olduğu, çalışma kıdemi fazla olan bireylerde işi kontrol edebilme düzeylerinin azalacağı ($r=-,18, p < ,05$) görülürken, çalışma kıdemi ile iş yaşamında stres düzeyi arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişki

Tablo 12.
Yaş, Çocuk Sayısı, Gelir, Kıdem ve İş Yaşam Kalitesi İlişkisi

		İş Kariyer Memnuniyeti	Genel İyi olma	İş kontrol edebilme	Çalışma koşulları	İş yaşamında stres	Aile-iş yaşam dengesi
Yaş	<i>r</i>	-,11	-,06	-,26*	,06	,17*	,04
	<i>p</i>	,08	,38	,01	,38	,01	,55
Çocuk Sayısı	<i>r</i>	-,11	-,06	-,20*	,01	,17*	,02
	<i>p</i>	,08	,36	,01	,95	,01	,73
Gelir Düzeyi	<i>r</i>	,12	,05	-,13*	,04	,21*	,12
	<i>p</i>	,05	,43	,04	,57	,01	,06
Çalışma Kıdemi	<i>r</i>	-,03	-,02	-,18*	,08	,13*	,11
	<i>p</i>	,60	,76	,01	,21	,04	,08

**p* < ,05.

olduğu görülmüştür. Çalışma Kıdemi fazla olan bireylerde iş yaşamında stres düzeylerinin de artacağı ifade edilebilir ($r = ,13$, $p < ,05$). Ancak, çalışma kıdemi ile iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı görülmüştür ($p > ,05$).

Tükenmişlik ve İş Yaşam Kalitesi İlişkisi

"Tükenmişlik ile iş yaşam kalitesi arasında nasıl bir ilişki vardır?" problem durumuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 13'te sunulmuştur.

Katılımcıların iş kariyer memnuniyeti düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde güçte ve ters yönlü ($r = -,44$, $p < ,01$); duyarsızlaşma düzeyleri arasında da

orta düzeyde güçte ve ters yönlü ($r = -,43$, $p < ,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında orta düzeyde güçte ve doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = ,39$, $p < ,01$). Buna göre, Duygusal tükenmişlik ve Duyarsızlaşma düzeylerinin artması iş kariyer memnuniyetini azaltırken, kişisel başarı düzeyinin artması iş kariyer memnuniyeti de artıracaktır.

Genel iyi olma düzeyleri ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p > ,05$) görülürken, işi kontrol edebilme düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde güçte ve ters yönlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir ($r = -,21$, $p < ,01$). Buna benzer olarak, katılımcıların işi kontrol edebilme düzeyleri ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında orta düzeyde güçte ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = -,20$, $p < ,01$). İş kontrol edebilme düzeyi ile kişisel başarı düzeyi arasında orta düzeyde güçte ve doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = ,21$, $p < ,01$). Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin artması işi kontrol edebilme düzeyleri azaltırken, kişisel başarı düzeyinin artması işi kontrol edebilme düzeylerinin de artacağı ifade edilebilir.

Katılımcıların çalışma koşulları düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında ($r = -,41$, $p < ,01$) ve çalışma koşulları düzeyleri ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında ($r = -,33$, $p < ,01$) orta düzeyde güçte ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Öte yandan, katılımcıların çalışma koşulları düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında orta düzeyde güçte ve doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,33$, $p < ,01$). Dolayısı ile, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyinin artması çalışma koşulları düzeyini azaltırken, kişisel başarı düzeyinin artması çalışma koşulları düzeyini de artıracaktır.

İş yaşamında stres ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında ($p > ,05$) ve aile-iş yaşam dengesi ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p > ,05$).

Tablo 13.
Tükenmişlik ve İş Yaşam Kalitesi İlişkisi

		Duygusal tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
İş Kariyer Memnuniyeti	<i>r</i>	-,44*	-,43*	,39*
	<i>p</i>	,01	,01	,01
Genel İyi olma	<i>r</i>	,02	,03	,05
	<i>p</i>	,75	,66	,43
İş kontrol edebilme	<i>r</i>	-,21*	-,20*	,21*
	<i>p</i>	,01	,01	,01
Çalışma koşulları	<i>r</i>	-,41*	-,33*	,33*
	<i>p</i>	,01	,01	,01
İş yaşamında stres	<i>r</i>	,02	,03	,01
	<i>p</i>	,86	,66	,99
Aile-iş yaşam dengesi	<i>r</i>	,02	,05	,02
	<i>p</i>	,75	,43	,75

**p* < ,05.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, öğretmenlerin tükenmişliklerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Bu durum, birtakım çalışmaların (Avşaroğlu ve ark., 2005; Birkan, 2020; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Farshi & Omranzadeh, 2014) bulgularıyla da örtüşmektedir. Ancak, alan yazında cinsiyet değişkeninin tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğuna dair sonuçlara ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmaların bazılarında (Başol ve Altay, 2009; Seferoğlu ve ark., 2014; Şimşek ve Kalgı, 2018) erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılırken, birtakım çalışmalara göre de (Kaya ve ark., 2007; Maslach ve Jackson, 1981) kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Dolayısı ile alanyazında, cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerindeki etkisine dair bir tutarlılık yoktur. İş yaşam kalitesinin alt boyutlarından ise, yalnızca genel iyi olma ve işi kontrol edebilme düzeylerinin erkeklerde daha yüksek düzeyde olduğu, diğer alt boyutların (iş kariyer memnuniyeti, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile-iş yaşam dengesi) kadın ve erkek katılımcılarda benzer seviyelerde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duygusal tükenmişlik seviyesi, bu çalışmada evli katılımcılarda daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, evli katılımcıların duyarsızlaşma düzeyinin de bekarlara göre yüksek olduğu ancak medeni durumun kişisel başarıyı etkileyen bir faktör olmadığı görülmektedir. Evliliğin, bireylerin hayatında sorumluluk ve meşguliyetleri artırmasıyla, tükenmişlik ve buna bağlı olarak duyarsızlaşmaya sebep olabileceği söylenebilir. Ancak alanyazında, bekar öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin evli öğretmenlerden yüksek olduğunu tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Başol ve Altay, 2009; Sezgin ve Kılınç, 2012). Her iki durumda da mesleğe yönelik motivasyon unsurlarının artırılması, bireylerin sosyal hayatlarına ve ailelerine zaman ayırabilmesi için, esnek çalışma saatleri, maddi olanakların iyileştirilmesi gibi bir takım iyileştirici düzenlemelerin yapılması veya öğretmenlerin iyi oluşlarına yönelik kişisel gelişim, psikoloji ve benzeri içerikli seminer veya etkinliklerin düzenli olarak gerçekleştirilmesi yararlı olabilir.

Bu araştırmadaki sonuçlar, eğitim seviyesi ile tükenmişliğin ve iş yaşam kalitesinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Bu sonucu destekleyen çalışmalar (Karataş, 2021; Kayabaşı, 2008; Yaman, 2019) olduğu gibi, alan yazında öğretmenlerin eğitim durumu yükseldikçe tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığını gösteren bazı çalışmalar da (Seferoğlu ve ark., 2014) mevcuttur.

Yaşı, çocuk sayısı, gelir düzeyi ve çalışma kıdemi fazla olan bireylerde duygusal tükenmişliğin daha yüksek düzeyde olduğu; duyarsızlaşmanın ise yaş, çocuk sayısı ve çalışma kıdemi değişkenlerinden etkilenmezken, geliri fazla olan bireylerde daha yüksek düzeyde görüldüğü belirlenmiştir. Kişisel başarının ise yaş, çocuk sayısı, gelir düzeyi ve çalışma kıdeminden etkilenmediği ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yaşları

ile iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı görülmüştür. Bu bulgular alanyazındaki bazı çalışmalarla da (Karataş, 2021; Soytürk ve Tepeköylü Öztürk, 2017; Yaman, 2019) benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin iş yaşamında stres düzeylerinin yaşla birlikte arttığı tespit edilmiştir. Ancak, araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş yaşam kalitesinin unsurlarından bir olan işi kontrol edebilme düzeylerinin yaş arttıkça azaldığı görülmektedir. İş görenlerin çalıştıkları iş üzerinde kontrol sahibi olmasının, onların sağlık, iyi olma hali ve iş yaşam kaliteleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ancak Türkiye'de öğretmenler, öğretme-öğrenme süreçlerini Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) kararları doğrultusunda gerçekleştirmekte, ders içerikleri ve kazanımlar konusunda serbest bir alana sahip olamamaktadır. Dolayısıyla, yaşla birlikte işi kontrol edebilme düzeyinin azalması, yaş ve kıdemin paralel şekilde ilerlediği varsayılırsa, öğretmenlerin yıllar içerisinde işi kontrol edebilme açısından hayal kırıklığına uğramalarının, bir sonucu olabilir. Zira, bu çalışmada çalışma kıdeminin fazla olması da tıpkı yaş değişkeni gibi bireylerde işi kontrol edebilme düzeylerinin azaltmakta, iş yaşamında stres düzeylerini artırmaktadır. Dolayısıyla, öğretmenlerin içerik, yöntem ve materyal seçimi ve yönetime ilgili karar süreçlerinde aktif rol almalarını sağlayacak yapılanmaların oluşturulması faydalı olabilir.

İş kontrol edebilme düzeyini azaltarak, stres düzeyini artıran diğer bileşen ise çocuk sayısıdır. Çocuk sayısı fazla olan katılımcıların stres düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan, katılımcıların çocuk sayıları ile iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden gelir düzeyi fazla olanların işi kontrol edebilme düzeyinin azaldığı ve iş yaşamında stres düzeylerinin arttığı görülmektedir. Ancak gelir düzeyi ile kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesi düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı söylenebilir. Gelir düzeyi fazla olan bireylerin, refah seviyesinin yükselmesine bağlı olarak stres düzeylerinin azalması beklenirken, bu çalışmada çıkan sonuç aksi yöndedir. Dolayısıyla bu durumun farklı çalışmalarla da incelenmesi yararlı olabilir.

Araştırmaya göre, iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme düzeyi ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi düşük olan katılımcılar, yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Ancak katılımcıların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile genel iyi olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öte yandan kişisel başarı düzeyi ile, iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme düzeyi ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi arasında pozitif bir ilişki vardır. Buna göre, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik yaşamalarının önüne geçmek için, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işi kontrol edebilmeleri için belirli yetkilerle donatılması, iş kariyer memnuniyetlerini yükseltmek için öğretmenlikte kariyer basamaklarının oluşturulması ve teşvik edilmesi gibi birtakım iyileştirmeler yapılarak, mesleki motivasyonları artırılabilir ve bu suretle daha başarılı olmaları sağlanabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Tasarım – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Denetleme – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Kaynaklar – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Malzemeler – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Analiz ve/veya Yorum – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Literatür Taraması – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Yazıyı Yazan – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Eleştirel İnceleme – H.Ö.Ö., Ç.Ş.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Design – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Supervision – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Funding – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Materials – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Data Collection and/or Processing – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Analysis and/or Interpretation – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Literature Review – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Writing – H.Ö.Ö., Ç.Ş.; Critical Review – H.Ö.Ö., Ç.Ş.

Declaration of Interests: The authors declare that they have no competing interest.

Funding: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Acar, A., & Erkan, M. (2018). The effects of quality of work life on burnout syndrome: A study on hospitality industry. *Journal of Tourismology*, 4(1), 35–53.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169–180. [CrossRef]
- Akar, H., & Üstüner, M. (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159–176. [CrossRef]
- Ashrafi, Z., Ebrahimi, H., Khosravi, A., Navidian, A., & Ghajar, A. (2018). The relationship between quality of work life and burnout: A linear regression structural-equation modeling. *Health Scope*, 7(1). [CrossRef]
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191–216.
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine bir Uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Birkan, R. (2020). *Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Yaşam Dengeleri Üzerine Etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463–484.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2010). *Research methods, design, and analysis*. Allyn and Bacon.
- Durmuş, M., & Alkan, H. Investigation of the relationship between quality of work life, burnout and spiritual well-being in intensive care nurses. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 264–272. [CrossRef]
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanısoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210–223. [CrossRef]
- Farshi, S. S., & Omranzadeh, F. (2014). The effect of gender, education level, and marital status on Iranian EFL teachers' burnout level. *International Journal of Applied Linguistics and English Literature*, 3(5), 128–133. [CrossRef]
- İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6(2), 385–399.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. [CrossRef]
- Karaaslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7–18.
- Karataş, İ. (2021). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bayburt ve Erzurum İlleri Örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 480–499.
- Kaya, M., Üner, S., Karanfil, E., Uluyol, R., Yüksel, F., & Yüksel, M. (2007). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(5), 357–363.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *MANAS Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 191–212.
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. [CrossRef]
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, A. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. [CrossRef]
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. [CrossRef]
- Moraes, M. G. D., Hitora, V. B., & Verardi, C. E. L. (2019). The relationship between burnout and quality of life. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, 19(1), 51–64. [CrossRef]
- Nguyen, M. H., & Ngo, V. M. (2021). Employees' Psychological Capital, Burnout, and Quality of Work-Life in Vietnamese Enterprises: Moderating Effects of Individual and Organisational Characteristics. *Asian Academy of Management Journal*, 26(1), 89–112.
- Parameswari, J., & Kadhavan, S. (2014). Quality of work life and hardiness of school teachers. *Indian Journal of Health and Wellbeing Indian Association of Health*, 5(4), 457–460.
- Pardakhtchi, M. H., Ahmadi, G. A., & Arezoumand, F. (2009). The quality of work life and burnout among teachers and principals in Takestan Schools. *Journal of Educational Leadership & Administration*, 3(9), 25–50.
- Safari, I. (2020). A Study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian efl teachers working in universities and schools. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(4), 164–173. [CrossRef]
- Saygılı, M., Avcı, K., & Sönmez, S. (2020). Quality of work life and burnout in healthcare workers in turkey. *Journal of Health Management*, 22(3), 317–329. [CrossRef]
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 9.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *AHI Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103–127.
- Şimşek, N., & Kalgı, M. E. (2018). Yaşam Kalitesi ile İlgili Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi: Nicel ve Nitel (karma) bir Analiz. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(4), 367–391.

- Soytürk, M., & Öztürk, Ö. T. (2017). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(2), 12-23.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333. [CrossRef]
- World Health Organization (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": international classification of diseases*; 2020. Retrieved from https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/.
- Yaman, Z. B. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Beceri Düzeyleri ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, eğitim Programları ve Öğretimi bilim Dalı.