



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education



2022, 22(2), 767 – 793. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2022...-968962>

Özel Gereksinimi Olan ve Tipik Gelişen Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi *

Examination of The Relationship Between Professional Burnout and Job Satisfaction Levels of Teachers Teaching Children with Special Needs and Typical Developments

Savaş Berk¹ , Ramin Aliyev² 

Geliş Tarihi (Received): 09.07.2021

Kabul Tarihi (Accepted): 23.05.2022

Yayın Tarihi (Published): 30.06.2022

Öz: Araştırmada, özel gereksinimi olan ve tipik gelişen çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, ilkökul, ortaokul, lise ve özel eğitim okullarında tipik gelişen çocuklara eğitim veren 500 öğretmen ile özel eğitim okulları, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde özel gereksinimi olan çocuklara eğitim veren 350 öğretmen olmak üzere toplam 850 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda, özel gereksinimi olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri yüksek, iş doyumlarının ise düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin iş doyumlarının, mesleki tükenmişliğe ait toplam varyansın %27'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, aylık gelir değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel eğitim, öğretmen, mesleki tükenmişlik, iş doyumunu.

&

Abstract: The research was conducted to examine the relationship between the levels of professional burnout and job satisfaction of teachers who teach children with special needs and typically developing children. Relational screening model was used in the research. The sample of the research is 850 teachers, 500 of whom are teaching children with typical development in primary, secondary, high school and special education schools affiliated to Gaziantep Provincial Directorate of National Education, and 350 teachers teaching children with special needs in special education schools and special education and rehabilitation centers. The data were collected by using a personal information form which was created by the researchers, the Teacher Professional Burnout Scale and the Job Satisfaction Scale. As a result of the research, it was found that the professional burnout of teachers who teach children with special needs is high and their job satisfaction is low. It was determined that there was a negative significant relationship between teachers' professional burnout and job satisfaction, and teachers' job satisfaction explained 27% of the total variance of professional burnout. In addition, professional burnout and job satisfaction of teachers showed a significant difference according to variables such as gender, marital status, age, professional seniority, monthly income.

Keywords: Special education, teacher, professional burnout, job satisfaction.

Atıf/Cite as: Berk S. & Aliyev, R. (2022). Özel gereksinimi olan ve tipik gelişen çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 767-793. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2022...-968962>

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuefd>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2015 – Bolu

¹ Sorumlu Yazar: Arş. Gör. Savaş Berk, Hakkari Üniversitesi, Özel Eğitim Bölümü, savasberk@hakkari.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9528-0313>

² Doç. Dr. Ramin Aliyev, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ramin.aliyev@hku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1983-6505>

1. GİRİŞ

Günümüzde eğitime verilen önem giderek artmakta, eğitimin niteliğini artırmak amacıyla okullarda görevli personelin niteliğini ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik girişimlerde bulunmaktadır (Aliyev, 2004). Eğitimde verimliliği etkileyen çok sayıda değişken olmasına rağmen en önemli değişkenlerin başında öğretmen gelmektedir. Nitelikli öğretmen, öğrencilerinin kalıcı öğrenmelerine imkan sağlayan donanımına sahip olan kişidir (Ataklı, 1996). Öğrenci ile öğrenilecek konu arasındaki etkileşim olan öğrenme, insanlar arasındaki samimi ilişkileri de gerekli kılan bir etkinlik olması nedeniyle öğrenme sürecinde kullanılan materyale bakılmaksızın öğretmenin öğretimdeki rolü hiçbir zaman azalmamaktadır (Oktay, 1991). Eğitim ve öğretim sürecinin önemli bir paydaşı olan öğretmenlerin, eğitim ortamlarında verimliliğin artması için iş doyumlarının sağlanması ve iş doyumunu düşüren, öğretmeni mesleki tükenmişlik düzeyine getiren etmenlerin araştırılması gerekmektedir.

Mesleki tükenmişlik, özellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde daha sık görülmektedir. Eğitim ve hizmet sektöründe çalışan personellerde tükenmişliğin daha sık görülmesi bu görüşü destekler niteliktedir. Çünkü bu mesleklerde sürekli olarak insanlarla etkileşim söz konusudur. Çeşitli meslek gruplarının, örgütsel yapılarından ve çalışma koşullarından kaynaklı yüksek düzeyde stresle karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarına göre, öğretmenlik mesleğinin sağlığı tehlikeye sokma ve günlük yaşamsal problemler ile mücadeleyi zorlaştırma açısından yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak gösterilmiştir (Baltas ve Baltas 1998; Ertürk ve Keçecioglu, 2012).

Amerika'da 1970'li yıllarda kullanılmaya başlanan mesleki tükenmişlik kavramı (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001), çalışan bireylerde sıklıkla görülen bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981). Alanyazında farklı araştırmalara konu olan mesleki tükenmişliği Maslach (2003), bireyin çalışma ortamında uzun süreli strese maruz kalması sonucu mesleğine karşı uyumsuzluk veya uyumsuzluktan kaynaklı ve kronik yorgunluk içeren psikolojik bir durum olarak tanımlamıştır. Bunun dışında bir çok araştırmada da benzer tanımlar yapıldığı görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Wisniewski ve Gargiulo, 1997; Sılığ, 2003).

Mesleki tükenmişlik sendromunun belirtileri net olmamakla birlikte bireylerde yavaş yavaş ve farkında olmadan gelişmekte ve bu sendroma yakalanan bireyler yaşadıkları duyguları ifade etmede ve anlamada güçlükler yaşamaktadır (Şahin ve Şahin, 2012). Mesleki tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin mesleki doyumsuzluk ile yorgunluğun karışımı bir duygu yaşadıkları ve gerekli tedbirleri alınmadığında bireyi büyük sıkıntılara sürükleyen başa çıkılmaz bir sürece doğru sürüklenebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Babaoğlu (2007) ise, mesleki tükenmişliği, sadece kendini tükenmiş hissedene bireyin sorunu olmadığını aynı zamanda bireyin; ailesi, meslektaşları ve yöneticileri ile ilişkilerini ve performansını olumsuz etkileyen, oldukça yıkıcı bir psikolojik durum olarak değerlendirmektedir. Depresyon, moral bozukluğu, kişiler arası ilişkilerden kaçınma, üretkenliğin azalması, baskı ile baş edememe, zayıf benlik algısı (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998) şeklinde kendini gösteren tükenmişlik duygusu alanyazın çalışmalarında, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu olmak üzere üç boyutuyla ele alınmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Oruç, 2007; Yiğit, 2007).

Duygusal tükenmişlik, bireyin duygusal anlamda kendini terkedilmiş hissetmesi, mevcut işinden bıkkınlık ile ortaya çıkar ve psikolojik olarak kendini iyi hissetmeme ile kendini gösterirken (Ören ve Türkoğlu, 2006; Yiğit, 2007), duyarsızlaşma, bireyin, meslektaşlarına ve öğrencilerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi şeklinde kendini dışa vurma durumu olarak ortaya çıkmaktadır (Nichols ve Sosnowsky, 2002). Bunun yanında, düşük kişisel başarı duygusu olan üçüncü boyut: Kendisini olumsuz olarak değerlendiren bireyin (Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach ve Jackson, 1981), mesleğindeki başarısından memnun ve mutlu olamaması durumudur (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik duygusu; birlikte çalışılan grubun özelliklerine, iş koşullarına ve kişinin bireysel özelliklerine bağlı olarak gelişebilen ve her iş ortamında ve bu ortamlarda çalışan her bireyde görülme olasılığı olan bir durum olarak kendini göstermektedir (Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997). Bu duyguya sahip bir birey, gerek iş ortamında gerekse bulunduğu ortamlarda kendini iyi hissetmeyebilir ve kaliteli bir yaşam sürdüremeyebilir.

Tükenmişliğin, bireyin iş başarısını üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Tükenmişlik ile işe devamsızlık, iş değişikliği, düşük verimlilik, iş doyumunda azalma ve sorumluluktan kaçınma gibi durumlar arasında bir ilişki bulunmaktadır (Angerer, 2003; Çağlar ve Demirtaş, 2011). İş doyumunu, mesleki deneyimlerle geliştirilen duygusal bir tepkidir (Kahraman, Engin, Dülgerler ve Öztürk, 2011). Demografik, kurumsal ve psikolojik birçok değişkenle ilişkisi olan iş doyumunun yüksek olması, bireyin işe bağlılık ve işle bütünleşme düzeyini arttırırken (Güner, 2007; Klassen vd., 2012) tükenmişlik düzeyini azaltmaktadır (Weng vd., 2011; Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013).

İş doyumuna, araştırmacılar tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. Örneğin Vroom'a göre iş doyumunu, iş görenlerin sahip olduğu işteki rolüne karşı duygusal tepkilerdir. Galbraith'e göre iş doyumunu, iş görenlerin iş davranışları ve örgütsel özendiricilere karşı olumlu ve olumsuz duygularıdır. Porter, Lawler ve Hackman'a göre ise iş doyumunu, iş görenlerin işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlanabilir (Varlık, 2000). Alanyazında yapılan farklı tanımlamalarda da görüleceği gibi, iş doyumunu, bir iş görenin işinden hoşnut olup olmaması ile ilgili içsel bir durumu ifade etmekte (Savcı, 1999) ve bireydeki mevcut farklı tutumların bir sonucu olarak görülmektedir. Bu tutumlar; işe dair ücret, denetim, çalışma koşulları, gelişim imkânları, yeteneğin tanınması, işin değerlendirilmesi, işteki sosyal ilişkiler gibi değişkenlerle ilişkilidir (Bogler, 2002).

İş doyumunu, birey ve iş ile ilgili birçok değişkenle ilişkilidir. Bir örgütün etkililiği, verimliliği, çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, işe devam ve devamsızlık, çalışanların ruh ve beden sağlığı, vb. iş doyumuyla ilişkili başlıca değişkenlerdir (Bogler, 2002). İş ortamlarında doyum sağlayabilen bireylerin, çevreleriyle daha düzenli ilişkilere sahip oldukları, daha istekli çalıştıkları, çalışma gruplarından memnun oldukları, bunun sonucunda da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir (Özgüven, 2003). İş ortamlarında doyuma ulaşamadığında, çalışanların beklentilerini karşılayamamanın yarattığı gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluğu ifade eden iş doyumсуuzluğu ortaya çıkmaktadır. Smilansky'e göre (1984) iş ortamındaki koşulların elverişsizliği, sosyal ilişkilerin zayıflığı, ücret, yönetim ilişkileri gibi pek çok etken iş doyumсуuzluğuna neden olabilmektedir (Akt; Aliyev, 2004). İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde, bireylerin başlangıçta yer aldıkları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkamamalarına bağlı olarak kaybetmeye başladıkları görülmektedir. Yani çalışanlarda öncelikle iş doyumсуuzluğu yaşanırken daha sonraları ise bu doyumсуuzluk, tükenmişlik duygusuna dönüşmektedir (Otacıoğlu, 2008).

Meslek gruplarında karşılaşılan güçlükler çeşitlilik göstermekle birlikte bazı mesleklerde bu güçlüklerin düzeyi bir diğer mesleğe göre daha ağır olabilmektedir. Çocukların kontrolünün sağlanması ve eğitim sürecindeki güçlükler ve iş yükünün nispeten daha fazla olması nedeniyle özel gereksinimi olan çocukların eğitim gördüğü okulların çalışma koşulları, diğer okullara göre daha ağırdır (Başaran, 2001; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996). Alanyazındaki çalışmalarda, özel eğitim okullarında özel gereksinimi olan çocuklara hizmet veren öğretmenlerin durumlarından memnun olmadıkları (Başaran, 2001), mesleki doyum yaşamadıkları (Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996) ve bu okullarda çalışan öğretmenlerde yıpranma oranının diğer okullardaki öğretmenlere göre çok daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Billingsley, 1993; Boe, Bobbit, Cook, Whitener ve Weber, 1997; Boyer ve Gillespie, 2000; Oruç, 2007).

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmada, özel gereksinimli (ÖG) ve tipik gelişen (TG) çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, İDÖ puan ortalamalarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
- 2- ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamaları demografik değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, aylık gelir) farklılaşmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliği, sadece öğretmenleri değil aynı zamanda öğrencilerini, hizmet verdiği okulu, öğrencilerinin ailelerini, kendi yakın çevresini de olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Arslan ve Aslan, 2014). Mesleki tükenmişlikten kaynaklı ortaya çıkabilecek olumsuzluklar istemeden de olsa sunulan eğitim öğretim hizmetlerini nitelik ve nicelik bakımından olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Arslan ve Aslan, 2014; Cooley ve Yovanoff, 1996). Bu bağlamda, öğretmenlerin tükenmişlik sendromunun fark edilmesi ve zamanında teşhis edilerek uygun ve gerekli tedbirlerin alınması büyük önem arz etmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Nitekim, Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996) da gereksinim türü farklı çocuklarla çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. İlgili alanda gerçekleştirilen alanyazın çalışmaları incelendiğinde, çeşitli özel gereksinim grupları ile çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmalara rastlanmakla birlikte (Arslan ve Aslan, 2014; Başaran, 2001; Oruç, 2007; Karahan ve Uyanık-Balat, 2011; Yavuz ve Özgür, 2016; Yellice-Yüksel, Kaner ve Güzeller, 2011) ÖG olan ve TG çocuklarla çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini ve bu etki eden faktörleri ortaya çıkarmaya yönelik gerçekleştirilen çalışmalara rastlanmamıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Araştırmada, ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma, bir grup içindeki değişkenler arasındaki ilişkiyi ve sıklıkla değişkenler arasında neden-sonuç olasılığına ilişkin fikir veren çalışmaları içerir (Büyüköztürk vd., 2020).

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evreni, Gaziantep İl merkez ilçe sınırları içerisindeki okullardan rastgele seçilen örgün eğitim hizmetlerinin sunulan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkököl, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarında TG çocuklara eğitim veren öğretmenler ile özel eğitim okulları, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada, devlet okullarında ve özel eğitim okullarında hizmet veren öğretmenlerden veri toplanmıştır. İlkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda TG çocuklara eğitim veren 500, özel eğitim okulları, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde ÖG olan çocuklara eğitim veren 350 olmak üzere toplam 850 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Tablo 1'de ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlere ilişkin demografik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde; hem ÖG olan (%62.0) hem de TG (%44.4) çocuklara eğitim veren kadın öğretmenlerin daha fazla olduğu görülmektedir. ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin %52.6'sı bekar, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin %36.8'i bekar. ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin %28.9'u 20-25 yaş aralığında yer alırken, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ise en fazla orana sahip olduğu grup %35.4 ile 36 yaş ve üzeridir. Mesleki kıdem değişkenine göre en fazla orana sahip grup; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerde %43.4 ile 6-10 yıl, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerde ise %51.8 ile 11 yıl ve üzeridir. ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin %36.6'sı 1851-

2650₺ aylık gelire sahip olduğu, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin %45.2'sinin aylık gelirinin 2651₺ ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 1.
Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Öğretmen				
	ÖG Çocuklara Eğitim Veren		TG Çocuklara Eğitim Veren		
	n	%	n	%	
Cinsiyet	Erkek	133	38.0	278	55.6
	Kadın	217	62.0	222	44.4
Medeni Durum	Bekar	185	52.6	184	36.8
	Evli	165	47.4	316	63.2
Yaş	20-25 yaş	101	28.9	106	21.2
	26-30 yaş	84	24.0	111	22.2
	31-35 yaş	91	26.0	106	21.2
	36 yaş ve üzeri	74	21.1	177	35.4
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	145	41.4	122	24.4
	6-10 yıl	152	43.4	119	23.8
	11 yıl ve üzeri	53	15.1	259	51.8
Aylık Gelir	0-1850₺	127	36.3	54	10.6
	1851-2650₺	128	36.6	220	44.2
	2651₺ ve üzeri	95	27.1	226	45.2
Toplam		350	100	500	100

ÖG: Özel Gereksinimli, TG: Tipik Gelişen

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Verilerin toplanmasında öğretmenlerin; demografik bilgilerine yönelik kişisel bilgi formu, mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Kaner, Yellice-Yüksel ve Şekercioğlu (2008) tarafından geliştirilen "Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (ÖMTÖ)" ve iş doyumu düzeyleri için ise Batıgün ve Şahin'in (2006) alanyazına kazandırdığı "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla; ölçek Likert tipi olduğundan ve tek uygulamadan elde edildiğinden Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı (α) hesaplanmıştır. Mevcut araştırma için ÖMTÖ güvenilirlik katsayısı $\alpha = .97$, İDÖ güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = .95$ olarak bulunmuştur. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puan ortalamalarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2018).

2.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve aylık gelir düzeyi gibi demografik özelliklerine yönelik bilgilerin toplanması amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Bu form, diğer veri toplama araçlarıyla birlikte öğretmenlere sunulmuştur.

2.3.2. Öğretmen mesleki tükenmişlik ölçeği (ÖMTÖ)

Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (ÖMTÖ), öğretmenlerin yaşadıkları mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla Kaner, Yellice-Yüksel ve Şekercioğlu (2008) tarafından geliştirilmiştir. ÖMTÖ 26 madde ve 4 alt ölçekten oluşmaktadır. Mesleğe İlişkin Duygusal Tükenmişlik (MİDT) ve Başarısızlık (B) alt boyutu yedi maddeden (1, 3, 7, 8, 9, 10 ve 11. madde) oluşmaktadır. Öğrencilere Duyarsızlaşma (ÖD) alt boyutu yedi maddeden (12, 13, 14, 15, 16, 19 ve 20. madde) oluşmaktadır. Fiziksel ve Duygusal Tükenmişlik (FDT) alt boyutu yedi maddeden (2, 4, 5, 6, 17, 18 ve 23. madde) oluşmaktadır. Meslektaşlarına ve Yöneticilerine Duyarsızlaşma (MYD) alt boyutu ise beş maddeden (21, 22, 24, 25 ve 26. madde) oluşmaktadır. Mevcut araştırmada ÖMTÖ'nün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; ölçeğin tümü için .92, alt ölçekler için .80 ile .90 arasında değişmektedir.

2.3.3. İş doyumunu ölçeği (İDÖ)

Bireylerin işten aldıkları doyumunu ölçmek amacıyla Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen ölçekte, 32 madde ve 6 alt boyut yer almaktadır. Bu alt boyutlar; *İşletme Politikaları* on beş maddeden (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19 ve 29. madde), Bireysel Faktörler beş maddeden (12, 21, 30, 31 ve 32. madde), Fiziksel Koşullar dört maddeden (10, 24, 25 ve 26. madde), Kontrol/Otonomi üç maddeden (20, 27 ve 28. madde), Ücret iki maddeden (1 ve 16. madde) ve Kişilerarası İlişkiler üç maddeden (9, 22 ve 23. madde) oluşmaktadır. İş yaşamına yönelik her bir madde ile bireyin yaptığı işten ne kadar tatmin olduğu araştırılmaktadır. İş doyumunu ölçeğinde, % 0 ile % 100 arasında değişen kategoriler arasından öğretmenlerin değerlendirme yapmaları istenmektedir. Mevcut araştırmada İDÖ'den elde edilen toplam puan kullanılmıştır. İDÖ Cronbach iç tutarlılık katsayısı .94'tür.

2.4. Verilerin analizi

Verilerinin toplanması için uygun şartlara sahip okullar ziyaret edilerek idari personelleri (müdür, müdür yardımcısı) görüşülmüştür. Veri toplama araçları ve kişisel bilgi formu öğretmenlerin tümüne, araştırmanın amacı ve anketleri nasıl dolduracağı ile ilgili bir açıklama yapılarak bireysel olarak uygulanmıştır. 1000 ölçek uygulanmış, daha sonra, uç değerler ayıklanmış ve eksik doldurulanlar çıkarıldıktan sonra 850 tanesi çalışmaya dahil edilmiştir. Elde edilen verilerin analizine geçmeden önce, her iki ölçekten elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Tablo 2'de ÖMTÖ ve İDÖ'ye ait normallik analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 2.

ÖMTÖ ve İDÖ'ye İlişkin Normallik Analiz Sonuçları

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği	.077	850	.200*	.964	850	.45*
İş Doyumu Ölçeği	.042	850	.200*	.987	850	.17*

*p>.05

Tablo 2 incelendiğinde; ÖMTÖ ve İDÖ'ye ilişkin Kolmogrov-Smirnov ile Shapiro-Wilk testi değerlerinin p> .05 değerinden büyük olduğu görülmektedir. Alanyazında Büyüköztürk (2013) tarafından belirtilen ölçütün (p>.05) sağlandığı ve ölçeklerden elde edilen verilerin dağılımının normal olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda araştırma sorularının sınanması için parametrik test teknikleri seçilmiştir.

Verilerin çözümlenmesi doğrultusunda, öncelik bağımlı değişkenler arasındaki ilişki için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca iki alt kategorili değişkenlerde, bağımsız (ilişkisiz) örneklem için t-testi; üç ya da daha fazla alt kategorili değişkenlerde ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Bulguların yorumlanmasında, anlamlılık değeri $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. Ayrıca gruplar arasındaki anlamlı farklılığın etki büyüklüğünün hesaplanması için Cohen'in d katsayısından ve (η^2) eta-kare değerinden yararlanılması gerekmektedir (Pallant, 2017). Etki büyüklüğü için Cohen'in d ve (η^2) eta-kare katsayıları hesaplanırken; .20 küçük düzey etki, .50 orta düzey etki ve .80 büyük düzey etki olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1988).

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Hakkari Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29/04/2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 6614 Evrak Sayı Nolu, 2021/36 Oturum Sayılı 1 Nolu Karar

3. BULGULAR

Araştırmanın temel amacına yönelik; öğretmenlerin ÖMTÖ ve alt boyutları ile İDÖ puan ortalamaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla ÖMTÖ ile İDÖ puan ortalamaları arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerin ÖMTÖ ve alt boyutları ile İDÖ puan ortalamaları arasındaki Pearson Korelasyon analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.
Öğretmenlerin ÖMTÖ, İDÖ ve ÖMTÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları

Ölçekler	ÖMTÖ	İDÖ	MİDTB	ÖD	FDT	MYD
ÖMTÖ	1	-.478	.914	.936	.949	.763
İDÖ		1	-.408	-.388	-.470	-.483
MİDTB			1	.807	.814	.562
ÖD				1	.873	.625
FDT					1	.696
MYD						1

MİDTB: Mesleğe İlişkin Duygusal Tükenmişlik ve Başarısızlık, ÖD: Öğrencilere Duyarsızlaşma, FDT: Fiziksel ve Duygusal Tükenmişlik, MYD: Meslektaşlarına ve Yöneticilerine Duyarsızlaşma

Tablo 3 incelendiğinde; ÖMTÖ ve İDÖ'den elde edilen puan ortalamaları arasında, orta düzeyde negatif yönlü ($r = -.478$, $p < .05$) bir ilişki olduğu görülmektedir. İDÖ ve ÖMTÖ'nün alt boyut puan ortalamaları arasında ise: Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık ($r = -.408$, $p < .05$), Öğrencilere Duyarsızlaşma ($r = -.388$, $p < .05$), Fiziksel ve Duygusal Tükenmişlik ($r = -.470$, $p < .05$), Meslektaşlarına ve Yöneticilerine Duyarsızlaşma ($r = -.483$, $p < .05$) orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

İlk araştırma sorusuna yönelik; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, ÖMTÖ puan ortalamalarının açıklanmasında İDÖ puan ortalamalarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarının, İDÖ puan ortalamalarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin ÖMTÖ Puan Ortalamalarının Açıklanmasında İDÖ Puan Ortalamalarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Standart hata	β	t	p	R ²
Sabit	124.307	1.708		72.778	.00	.23
ÖMTÖ	-.408	.026	-.480	-15.912	.00	

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, İDÖ puan ortalamalarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($r=.48$, $R^2=.23$, $F(1, 848)=253.192$, $p<.05$). Buna göre öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarının yordayıcı, İDÖ puan ortalamalarının yordanan olduğu regresyon denklemi "İDÖ puan ortalamaları=124.307+(-.408)xÖMTÖ puan ortalamaları" şeklinde yazılabilir.

ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamaları demografik değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, aylık gelir) değerlendirilmiştir. ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamaları; cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

ÖG Olan ve TG Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ Puan Ortalamaları Arasındaki Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Ölçek	Öğretmen	Ortalama Farkı	t	sd	p	d
ÖMTÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	7.163	2.517	348	.012*	.27
	TG Çocuklara Eğitim Veren	8.016	4.251	498	.000*	.38
İDÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	3.162	1.255	348	.210	
	TG Çocuklara Eğitim Veren	1.122	.672	498	.502	

* $p<.05$, ÖMTÖ: Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği, İDÖ: İş Doyumu Ölçeği sd: serbestlik derecesi, d: etki büyüklüğü

Tablo 5'te yer alan ÖMTÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, cinsiyete göre farklılaşmaktadır ($p<.05$). Buna göre her iki öğretmen grubunun cinsiyetlerinin, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ve erkek öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için Cohen'in d katsayısı hesaplanmıştır; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .27, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin için .38 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) tarafından belirtilen ölçüte göre; öğretmenlerin cinsiyetlerinin hem ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Tablo 5'te yer alan İDÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($p>.05$). Buna göre her iki

öğretmen grubunda da cinsiyet değişkeninin, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamaları; medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Medeni durum değişkenine göre, öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

ÖG Olan ve TG Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ Puan Ortalamaları Arasındaki Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Ölçek	Öğretmen	Ortalama Farkı	t	sd	p	d
ÖMTÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	12.029	4.271	348	.000*	.46
	TG Çocuklara Eğitim Veren	4.212	2.140	498	.033*	.19
İDÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	2.188	.910	348	.363	
	TG Çocuklara Eğitim Veren	4.309	2.551	498	.011*	.23

*p<.05, ÖMTÖ: Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği, İDÖ: İş Doyumu Ölçeği sd: serbestlik derecesi, d: etki büyüklüğü

Tablo 6'da yer alan ÖMTÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, medeni duruma göre farklılaşmaktadır (p<.05). Buna göre her iki öğretmen grubunun medeni durumlarının, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ve evli öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için Cohen'in d katsayısı hesaplanmıştır; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .46, TG çocuklara eğitim veren öğretmenler için .19 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) tarafından belirtilen ölçüte göre; öğretmenlerin medeni durumlarının hem ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Tablo 6'da yer alan İDÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermezken (p>.05), TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları medeni duruma göre farklılaşmaktadır (p<.05). Tablo 6 incelendiğinde; TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin medeni durumlarının İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunurken, ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin medeni durumlarının, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. TG çocuklara eğitim veren evli öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için Cohen'in d katsayısı hesaplanmıştır; TG çocuklara eğitim veren öğretmenler için .23 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) tarafından belirtilen ölçüte göre; öğretmenlerin medeni durumlarının TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamaları; yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.

ÖG Olan ve TG Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ Puan Ortalamaları Arasındaki Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Öğretmen	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Farklılık	η^2
ÖMTÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	50455.907	3	16818.636	28.676	.000*	A<B	.20
		Gruplar İçi	202929.990	346	586.503			A<C	
		Toplam	253385.897	349				A<D	
	TG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	10076.756	3	3358.919	7.696	.000*	A<C	.05
		Gruplar İçi	216481.794	496	436.455			A<D	
		Toplam	226558.550	499					
İDÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	9441.456	3	3147.152	6.271	.000*	B<D	.05
		Gruplar İçi	173646.033	346	501.867				
		Toplam	183087.489	349					
	TG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	5997.592	3	1999.197	6.142	.000*	A<B	.04
		Gruplar İçi	161436.750	496	325.477			A<D	
		Toplam	167434.342	499					

* $p < .05$, ** (A):20-25 yaş, (B):26-30 yaş, (C):31-35 yaş, (D):36 yaş ve üzeri

Tablo 7'de yer alan ÖMTÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, yaşa göre farklılaşmaktadır ($p < .05$).

Tablo 7 incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşlarının, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{ÖG(3,346)}=28.676$, $p < .05$). ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 20-25 yaş aralığındaki ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, 26-30 yaş, 31-35 yaş ve 36 yaş üzeri ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde; TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşlarının, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{TG(3,496)}=7.696$, $p < .05$). TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 20-25 yaş aralığındaki TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, 31-35 yaş ve 36 yaş üzeri TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmış; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .20, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin için .05 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) tarafından belirtilen ölçüte göre; öğretmenlerin yaşlarının hem ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Tablo 7’de yer alan İDÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, yaşa göre farklılaşmaktadır ($p<.05$).

Tablo 7 incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşlarının, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{ÖG(3,346)}=6.271, p<.05$). ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 26-30 yaş aralığındaki ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, 36 yaş ve üzeri ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde; TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşlarının, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{TG(3,496)}=6.142 p<.05$). TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşları arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 20-25 yaş aralığındaki TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, 26-30 yaş ve 36 yaş üzeri TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmış; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .05, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin için .04 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) ölçütüne göre; öğretmenlerin yaşlarının hem ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamalarına ilişkin oluşturulan dördüncü araştırma sorularına ilişkin ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamaları; mesleki kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8’de yer alan ÖMTÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, mesleki kıdeme göre farklılaşmaktadır ($p<.05$).

Tablo 8 incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{ÖG(2,347)}=45.315, p<.05$). ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 0-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, 6-10 yıl ve 11 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde; TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{TG(2,497)}=17.829 p<.05$). TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 0-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, 6-10 yıl ve 11 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmış; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .21, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin için .07 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) ölçütüne göre; öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin hem ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Tablo 8.

ÖG Olan ve TG Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ Puan Ortalamaları Arasındaki Mesleki Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Öğretmen	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık	η^2
ÖMTÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	52474.376	2	26237.188	45.315	.000*	A<B	.21
		Gruplar İçi	200911.521	347	578.996			A<C	
		Toplam	253385.897	349					
	TG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	15166.795	2	7583.397	17.829	.000*	A<B	.07
		Gruplar İçi	211391.755	497	425.336			A<C	
		Toplam	226558.550	499					
İDÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	21864.119	2	10932.059	23.529	.000*	C<A	.12
		Gruplar İçi	161223.370	347	464.621			C<B	
		Toplam	183087.489	349					
	TG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	563.610	2	281.805	.839	.433		
		Gruplar İçi	166870.732	497	335.756				
		Toplam	167434.342	499					

* $p < .05$, ** (A):0-5 yıl, (B):6-10 yıl, (C):11 yıl ve üzeri

Tablo 8'de yer alan İDÖ puan ortalamaları incelendiğinde; TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermezken ($p > .05$), ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları mesleki kıdeme göre farklılaşmaktadır ($p < .05$).

Tablo 8 incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunurken ($F_{ÖG(2,347)}=23.529$ $p < .05$) TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir ($F_{TG(2,497)}=.839$ $p > .05$). ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, 0-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmış; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .20 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) ölçütüne göre; öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamalarına ilişkin oluşturulan beşinci araştırma sorusuna ilişkin ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamaları; aylık gelire göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Aylık gelir değişkenine göre, öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ puan ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9.

ÖG Olan ve TG Çocuklara Eğitim Veren Öğretmenlerin ÖMTÖ ve İDÖ Puan Ortalamaları Arasındaki Aylık Gelire Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Öğretmen	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık	η^2
ÖMTÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	19701.007	2	9850.504	14.627	.000*	C<A	.08
		Gruplar İçi	233684.890	347	673.443			C<B	
		Toplam	253385.897	349					
	TG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	5674.245	2	2837.122	6.384	.002*	B<A	.03
		Gruplar İçi	220884.305	497	444.435				
		Toplam	226558.550	499					
İDÖ	ÖG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	4763.228	2	2381.614	4.634	.010*	A<B	.03
		Gruplar İçi	178324.261	347	513.903				
		Toplam	183087.489	349					
	TG Çocuklara Eğitim Veren	Gruplar Arası	13243.022	2	6621.511	21.343	.000*	A<B	.08
		Gruplar İçi	154191.320	497	310.244			A<C	
		Toplam	167434.342	499					

*p<.05, **(A):0-1850₺, (B):1851-2650₺, (C):2651₺ ve üzeri

Tablo 9’da yer alan ÖMTÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, aylık gelire göre farklılaşmaktadır ($p<.05$).

Tablo 9 incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirlerinin, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{ÖG(2,347)}=14.627, p<.05$). ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 2651₺ ve üzeri aylık gelire sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, 0-1850₺ ve 1851-2650₺ aralığında aylık gelire sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde; TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirlerinin, ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{TG(2,497)}=6.384 p<.05$). TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 1851-2650₺ aralığında aylık gelire sahip TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları, 0-1850₺ aralığında aylık gelire sahip TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmış; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .08, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin için .03 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) ölçütüne göre; öğretmenlerin aylık gelirlerinin hem ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Tablo 9’da yer alan İDÖ puan ortalamaları incelendiğinde; ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, aylık gelire göre farklılaşmaktadır ($p<.05$).

Tablo 9 incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirlerinin, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{ÖG(2,347)}=4.634, p<.05$). ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 0-1850₺ aralığında aylık gelire sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, 1851-2650₺ aralığında aylık gelire sahip ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde; TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirlerinin, İDÖ puan ortalamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($F_{TG(2,497)}=21.343 p<.05$). TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin aylık gelirleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan Post-Hoc Scheffe karşılaştırma testinin sonuçlarına göre; 0-1850₺ aralığında aylık gelire sahip TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları, 1851-2650₺ ve 2651₺ üzeri aylık gelire sahip TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Etki büyüklüğünün belirlenebilmesi için eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmış; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler için .03, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin için .08 olarak bulunmuştur. Cohen (1988) ölçütüne göre; öğretmenlerin aylık gelirlerinin hem ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları üzerinde küçük düzeyde etkisinin bulunduğu söylenebilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada; öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve alt boyutları ile iş doyumu düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puan ortalamaları, iş doyumu düzeylerinin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aydemir, Diken, Yıkmuş, Aksoy ve Özokçu (2015) da özel eğitim sınıflarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulmuştur. Benzer şekilde,

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) da, öğretmenlerin yaşam doyumu ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında (duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şahin'in (2008) çalışmasında ise, öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü, kişisel başarı alt boyutu arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Mevcut araştırma ve alanyazındaki çalışmaların sonuçları ele alındığında; öğretmenlerin okul ortamında yaşadıkları mesleki tükenmişlik, iş doyumlarına olumsuz yönde etki etmesinin doğal bir nedeni olarak görülmektedir.

İkinci araştırma sorusu kapsamında yapılan analiz sonucuna göre, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Hem ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren erkek öğretmenlerin ÖMTÖ puan ortalamalarının, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin İDÖ puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazın incelendiğinde; Tümkaya (1996), Güllüce (2006), Yiğit (2007) ve Çiftçi (2015), Kayan ve Kozikoğlu (2017) çalışmalarında tükenmişlik düzeyi bakımından cinsiyetler arasında farklılık olduğu ve erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip olduğunu; Ağaoğlu, Ceylan, Kerim ve Madden (2004) duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında, Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000), Vızlı (2005) ise duyarsızlaşma alt boyutunda erkek öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Seferoğlu, Yıldız ve Avcı-Yücel'in (2014) yaptıkları çalışmada da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadıklarını ortaya çıkıştır. Alanyazındaki çalışmalardan elde edilen, erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucu mevcut araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Karahan (2008) ise, cinsiyetin tükenmişlik Kişisel Başarı (KB) boyutunda anlamlı bir fark yarattığını belirtmiştir. Buna göre, erkek öğretmenlerin KB puan ortalamaları, kadın öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Ayrıca Yılmaz ve Aslan'ın (2018) çalışmasında da erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik algısına sahip oldukları görülürken, iş doyumu bakımından cinsiyetin anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu gösteren araştırmalar da vardır (Akten, 2007; Arıcan, 1990; Uçman, 1990). Bazı çalışmalarda ise tükenmişlik düzeyi açısından, cinsiyetler arasında fark görülmemiştir (Güney, 2014; Izgar, 2001; Kulaksız, Dilmaç ve Aydın, 2003; Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz, 1996). İDÖ puan ortalamaları açısından her iki öğretmen grubunda da cinsiyet değişkeni, anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır. Filiz'in (2014) çalışmasında da benzer bulgular elde edilmiştir. Ancak yapılan araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğunu ve genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla işinde doyum sağladığını göstermektedir (Güner, 2007). Kadın ve erkek öğretmenlerin gerek hayattan gerekse meslekten farklı beklentilerinin olması (Telman ve Ünsal, 2004), öğretmenliğin toplumsal cinsiyet bakımından daha çok kadına yönelik bir meslek olarak görülmesi, okuldaki sosyal ortamdan etkilenme düzeyi, meslektaşlarıyla paylaşımlar gibi etmenlerin ortaya çıkan farklılıklarda etkili olduğu düşünülmektedir.

İkinci araştırma sorusu kapsamında yapılan analizde, öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren evli öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin, bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak iş doyumuna göre ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermezken, TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. TG çocuklara eğitim veren evli öğretmenlerin iş doyumları, bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Alanyazında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde medeni durum bakımından farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Bazı çalışmalar, bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğunu (Başol ve Altay, 2009; Filiz, 2014) gösterirken; medeni duruma göre tükenmişlik düzeyi bakımından gruplar arasında farklılık olmadığını

gösteren çalışmalar da vardır (Akten, 2007; Arslan ve Aslan, 2014; Gündüz, 2006; Kayabaşı, 2008; Oruç, 2007; Otacıoğlu, 2008; Özipek, 2006; Özmen, 2001; Seğmenli, 2001; Şahin ve Şahin, 2012; Vızlı, 2005; Yılmaz, 2010; Yiğit, 2007). Alanyazında, iş doyumunu açısından her iki öğretmen grubundan elde edilen bulguları destekleyecek çalışmalar mevcuttur (Bostancıoğlu, 2008; Filiz, 2014; Güner, 2007; Telman ve Ünsal, 2004). Filiz (2014) çalışmasında medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkilemezken, evlilerin bekar öğretmenlere göre mesleğinden daha fazla doyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Bostancıoğlu, 2008; Güner, 2007; Telman ve Ünsal, 2004). Bu durum, evli öğretmenlerin aile yaşantısındaki doyumunu meslek hayatına yaygınlaştırmalarından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

İkinci araştırma sorusu kapsamında yapılan analizde, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. ÖG olan hem de TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin yaşı arttıkça mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının arttığı görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde; ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler (Başaran, 2001; Çokluk, 2001; Kulaksız, Dilmaç ve Aydın, 2003; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996; Yiğit, 2007), TG çocuklara eğitim veren öğretmenler (Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin, 2007; Tuğrul ve Çelik, 2002; Tümkaya, 1996), ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenler (Kaya, 2010; Vızlı, 2005) ile yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu ve yaş arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalara göre, 30-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin 30 yaş ve altında olan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha fazla stres yaşadıklarını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Abacı, 2004). Diğer yandan, öğretmenlerde yaşlarına göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığını gösteren bulgular da vardır (Yiğit, 2007). Akandere, Acar ve Baştuğ (2009) ise yaş arttıkça bilgi düzeyinin artmasıyla ilişkili olarak yaşam doyumunun arttığını bildirmişlerdir. Yapılan araştırmaların genelinde, kişinin yaşının ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Bostancıoğlu, 2008; Dilsiz, 2006; Güner, 2007; Şen, 2008; Yeğin, 2009). Öğretmenlerin, meslek hayatının ilk yıllarında sahip oldukları deneyim eksikliğine bağlı olarak hızla duyarsızlaştıkları, sonraki yıllarda özellikle ÖG olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin zorlu öğrencilere eğitim verme ve davranışlarını kontrol edebilmelerine rağmen şartların giderek zorlaşmasından dolayı daha fazla tükenmişliğe maruz kaldıkları ancak zamanla kazanılan tecrübe ile iş doyum düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca yaş ile birlikte mesleki kıdem de artması, öğretmenlerin istenen çalışma şartlarıyla var olan çalışma şartları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmelerine imkân sağlamaktadır. Ayrıca yaşı büyük doğal olarak da mesleki kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin daha yüksek maaş alması, sahip oldukları tecrübe nedeniyle mesleğe uyumlarının ve genç öğretmenlerin kıdem derecelerinin artması ile yaşam standartlarının yükselmesine ve meslekten aldıkları iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir.

İkinci araştırma sorusu kapsamında yapılan analizde, ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, mesleki kıdemi arttıkça mesleki tükenmişliklerinin de arttığı görülmüştür. Ayrıca mevcut araştırmada, mesleki kıdem arttıkça sadece ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde; mesleki kıdem ile ilgili yapılan araştırmalar farklı bulgular sunmakla birlikte mevcut araştırma sonuçlarını destekleyen, öğretmenlerin mesleki kıdemlerindeki artışın mesleki tükenmişlik düzeylerini arttıran bir etken olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar yer almaktadır (Arslan ve Aslan, 2014; Aydemir, 2013; Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin, 2007; Çağlayan, 2012; Falah ve Zedan, 2016; Karahan ve Uyanık-Balat, 2011; Karahan, 2008; Kulaksız, Dilmaç ve Aydın, 2003; Oruç, 2007; Öktem, 2009). Ancak bazı çalışmalarda ise, mesleğinin ilk yıllarında olan (1-5 yıl) öğretmenlerin daha fazla mesleki tükenmişlik düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Başaran, 2001; Çokluk, 1999; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996; Tümkaya, 1996). Mesleki kıdem ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmaların çoğunda, çalışanın kurum içindeki çalışma süresi ile iş doyumunun birbiriyle yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem arttıkça iş doyumunda artış görüldüğü ortaya konmuştur (Güner, 2007; Şen, 2008). Mevcut

araştırma sonuçlarının mesleki kıdem süresi fazla olan öğretmenlerin aleyhine olması, çalışma grubunda mesleki kıdemlerinin 6 yıl üzeri olan öğretmen sayısının fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca uzun süredir eğitim veren öğretmenlerin mesleki heyecanlarını kaybetmeleri, performans düşüklüğü yaşamaları, sürekli benzer sorunlarla uğraşmaktan artık bıkkınlık duymaları, fiziksel ve duygusal anlamda yorgunluklarının birikmesi ve emekliliğe ayrılma isteklerinin artması ile açıklanabilir.

İkinci araştırma sorusu kapsamında yapılan analizde, öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. ÖG olan ve TG çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, aylık geliri azaldıkça mesleki tükenmişliklerinin arttığı ve iş doyumlarının ise azaldığı görülmüştür. Alanyazındaki çalışmalarda; öğretmenlerin gelir düzeylerinin mesleki tükenmişliklerine anlamlı derecede etki ettiği, düşük gelir düzeylerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dolunay, 2020; Girgin ve Baysal, 2005; Işıkhani, 2017; Vıızlı, 2005; Yiğit, 2007). Mevcut araştırmada iş doyumunun aylık gelir değişkenine yönelik elde edilen bulguları destekleyen Arı ve Sipal'ın (2009) çalışmasında düşük gelirin iş doyumunu anlamlı derecede etkileyen faktörler arasında olduğu belirtilmiştir. Arık'ın (2010) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin aylık gelirlerinin düşük olması meslekten beklenen iş doyumunu karşılamamalarına ve bu nedenle öğretmenlerin yaşam şartlarına ayak uydurmakta zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yoleri ve Bostancı'nın (2012) çalışmasında, gelir algılama değişkenine göre; orta düzey gelir düzeyine sahip akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin, düşük gelir düzeyinde olduğunu düşünen akademisyenlere göre anlamlı derecede yüksek olduğunu görülmüştür. Benzer şekilde, Yıldız'ın (2013) çalışmasında da, orta gelire sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, düşük gelire sahip olan öğretmenlere göre anlamlı derecede fazla bulunmuştur. Filiz'in (2014) çalışmasında ise, öğretmenlerin aylık gelirleri arttıkça iş doyum düzeylerinin arttığı görülmüştür.

Mevcut araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Öncelikle araştırma örnekleminde yer alan öğretmenler, aynı ilde yer alan okullarda hizmet vermektedir. Diğer illeri de kapsayan ve daha fazla sayıda öğretmenin yer aldığı nicel ve nitel çalışmalarla mevcut bulgular zenginleştirilebilir. Bu araştırmanın verileri nicel araştırma deseni dikkate alınarak toplanmıştır, ileriki çalışmalarda araştırmanın bulguları nitel (yarı yapılandırılmış görüşme) verilerle desteklenerek alana katkı sağlanabilir. Ayrıca araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine etki ettiği düşünülen değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, aylık gelir) incelenmiştir. İleriki çalışmalarda farklı değişkenlerin, etkisi incelenebilir. Son olarak araştırmada, tek değişkenli analizler (bağımsız örneklemler t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)) kullanılmıştır. İleriki çalışmalarda çok değişkenli istatistiksel analizler (MANOVA) kullanılarak değişkenlerin, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri üzerindeki ortak etkisi incelenebilir.

Özel eğitim hizmetleri, alanında özel olarak yetiştirilen öğretmenler ile ÖG olan bireylerin eğitim ve sosyal gereksinimlerini geliştirilen eğitim programları ile özel eğitim yöntem ve teknikleri kullanılarak karşılanması hedeflenmektedir. Özel eğitim hizmetlerinden en üst seviyede yararlanılması için bu alanda hizmet veren öğretmenlerin gerekli donanuma sahip olması gerekir. Bu donanım öğretmenlerin alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisiyle doğru orantılı olmalıdır. ÖG olan çocukların bilişsel gelişimlerini tanımlayabilmek, çocuktaki olumlu davranışları geliştirmek, olumsuz davranışları en aza indirmek ve yapıcı hale getirmek öğretmenlerin yetenek ve becerileri arasındadır. Mevcut araştırma sonuçları ve alanyazındaki bilgiler ışığında, öğretmenlerin mesleki tükenmişliğe neden olabilecek faktörleri dikkate alarak ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler başta olmak üzere, eğitim faaliyetleri esnasında kullanılan yöntem ve tekniklere hâkim olması gerekmektedir.

ÖG olan çocuklara eğitim veren öğretmenler birçok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu zorlukları; kurum içi hiyerarşi, öğretmenlerin idarecilerden yeterli desteği alamaması ve aile ile yaşanan problemler olarak sıralamak mümkündür (Işıkhan, 2017). ÖG olan çocuklara hizmet veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki artış iş doyumunda azalmasına, meslektaş ve öğrenci ilişkilerinde sorunlara neden olabilecek ve dolayısıyla da yaşanan bu mesleki tükenmişlik çocukların gelişimlerine de olumsuz yönde etkileri olacağını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülen gelir düzeyi, idari amirlerinden takdir ve meslektaşlarından destek görme gibi faktörlerin etkilerinin en alt düzeye düşürülmesi gerekmektedir. Bu amaçla, ÖG olan çocuklara hizmet veren öğretmenlerin, karşılaştıkları problemlerin üstesinden gelmeye yönelik destek programları hazırlanarak hizmet içi eğitim seminerleri organize edilebilir. Benzer şekilde, ortaya çıkabilecek mesleki tükenmişliğin etkilerini en aza indirmek için idarecilerin, öğretmenlerin, velilerin ve hatta öğrencilerin bilinçlendirilmesine yönelik düzenli aralıklarla toplantılar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça/Reference

- Abacı, Z. K. (2004). *Sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumuna bağlı Saray ve Ayaş rehabilitasyon merkezinde bakıma ihtiyaç duyan bireylerin bakımından sorumlu personelin iş doyumu, tükenmişlik, stres ve depresyon düzeyleri açısından karşılaştırılması* [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E., & Madden, T. (2004, Temmuz). *Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri*. Malatya: XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.
- Akandere, M., Acar, M., & Baştuğ, G. (2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 23-32.
- Akçamete, G. Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (1998, Mayıs). *Engelli ve normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*, VI. Ergonomi Kongresi, Milli Prodüktivite Merk. Yay. No: 622, Ankara.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu açısından karşılaştırılması* [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Angerer, J.M. (2003). Job burnout. *Journal of Employment Counseling*, 40, 98-107.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arı, M., & Sipal, F. (2009). Factors affecting job satisfaction of Turkish special education professionals: Predictors of turnover. *European Journal of Social Work*, 12(4), 447-463. <https://doi.org/10.1080/13691450902840648>
- Arık, İ. (2010). *T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışına görevlendirdiği öğretmenlerin iş doyumu (Kırgızistan Örneği)* [Yüksek Lisans Tezi]. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi.
- Arslan, G., & Aslan, G. (2014). Zihin engelli bireylere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Tokat ili örneği). *Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi-Uluslararası e-dergi*, 4(2). 49-66. <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2014.42.4>
- Ataklı, A. (1996). *İlkokullarda yönetici davranışlarının öğretmenlerin verimliliğine etkisi*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınevi.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişliğin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydemir, H. (2013). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Aydemir, H., Diken, İ., K., Yıkmış, A., Aksoy, V., & Özokçu, O. (2015). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 68-86.
- Babaoğlu, E. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliğin bazı değişkenlere göre araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14. 55-67.
- Baltas, Z., & Baltas, A. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Yayınevi.
- Başaran, I. (2001). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1). 41-53. <https://doi.org/10.12984/eed.75260>
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H., (2006), İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45. <https://psycnet.apa.org/record/2006-03733-004>
- Bilge, F., Sayan, A., & Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32), 20-3. <http://www.turkpdndergisi.com/index.php/pdr/article/view/226>
- Billingsley, B. S. (1993). Teacher retention and attrition in special and general education: A critical review of the literature. *The Journal of Special Education*, 27. 137-174. <https://doi.org/10.3102/0034654319862495>

- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (28. Baskı). Pegem Akademi.
- Boe, E., Bobbit, S. A., Cook, L. H., Whitener, S. D., & Weber, A. L. (1997). Why did stthou go? Predictors of retention, transfer, and attrition of special and general education teachers from a national perspective. *Journal of Special Education, 30*(4), 390-411.
- Bogler, R. (2002). Two profiles of school teachers: A discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 18*, 665-673. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00026-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00026-4)
- Bostancıoğlu, S. (2008). *The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intention* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Boyer, L., & Gillespie, P. (2000). Keeping the committed: The importance of induction and support programs for new special educators. *Teaching Exceptional Children, 33*, 10-15. <https://doi.org/10.1177/004005990003300102>
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 15*(2), 465-484.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooley, E., & Yovanoff, P. (1996). Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators. *Exceptional Children, 62*, 336-355. <https://doi.org/10.1177/001440299606200404>
- Cordes, V. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18* (4), 621-656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Çağlayan, A. (2012). *Birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Çağlar, Ç., & Demirtaş, H. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2* (2), 30-49. Retrieved from <http://www.e-ijer.com/tr/pub/issue/8014/105264>
- Çiftçi, H. D. (2015). Özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin mesleki yetkinlik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities, V*(1), 221-241. <https://doi.org/10.13114/MJH.2015111378>
- Çokluk, Ö. (2001). Engelliler okullarında görev yapan yöneticilerde ve öğretmenlerde tükenmişlik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 3*(1), 35-47. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000053
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi* Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Dolunay, A. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 1*, 51-62.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Relations between the levels of employees job satisfaction and burnout: A sample application on the teachers. *Ege Academic Review, 12*(1) 39-52.
- Falah, J., & Zedan, R. (2016). Correlation between parental involvement and burnout among kindergarten teachers in Israel's Arab society. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science, 18*(3), 1-16.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10*(23), 157-172. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2014.10.23.437>
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4*(4), 172-187.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki (yöneticiler üzerine bir uygulama)*, [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ile bazı mesleki ve kişisel değişkenlere göre yordanması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 26*(3), 17-33.

- Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2013). Examining of the relationships between professional burnout, work engagement and job satisfaction. *Journal of Educational Sciences Research*, 3(1), 29-49.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- İşıkkhan, V. (2017). Özel eğitim alanında çalışan personelin tükenmişlik düzeylerine etkide bulunan faktörlerin incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 7- 25.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş., & Öztürk, E. (2011). Hemşirelerde iş doyumunu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 12-18.
- Kaner, S., Yellice-Yüksel, B, & Şekercioğlu G. (2008). *Öğretmen mesleki tükenmişlik ölçeği geliştirme çalışması*. I. Ulusal Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Kongresinde sunulmuş bildiri, Ankara.
- Karahan, Ş. (2008). *Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Karahan, Ş., & Uyanık-Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1-14.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kayan, M., & Kozikoğlu, İ. (2017). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıf yönetimi davranışlarını yordama gücü. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 72-103.
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F. Y., Wong, M. W., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80(4), 317-337. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Kulaksız, A., Dilmaç, B., & Aydın A. (2003). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik duygusu üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 15-27.
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Nichols, A. S., & Sosnowsky, F. L. (2002). Burnout among special education teachers in self-contained cross-categorical classrooms. *Teacher Education and Special Education*, 25(1), 71-86. <https://doi.org/10.1177/088840640202500108>
- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik mesleği ve öğretmen nitelikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, 187-193.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği)* [Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Ören, N., & Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 1-10.
- Özgülven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. PDREM Yayınları.

- Özipek, A. K. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Özmen, H. (2001). *Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Pallant, J. (2017). *SPSS kullanma kılavuzu-SPSS ile adım adım veri analizi* (S. Balcı ve B. Ahi, Çev.). Anı Yayıncılık.
- Savcı, İ. (1999). *Örgüt ve birey*. 72. Tasarım Dizgi Fotokopi Ofset Ltd. Şti.
- Sayıllı, I., Haran, S., Ölmez Ş., & Özgüven, H. D. (1997). Ankara üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77. https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000009
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Avcı-Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 13-26. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.2515>
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Sucuoğlu, B., & Kuloğlu-Aksaz, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Şahin, F., & Şahin, D. (2012). Engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2), 275-294.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi
- Tuğrul, B., & Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.
- Tümekaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* [Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, R. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4(2), 113-118.
- Varlık, T. (2000). *Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Vızlı, C. (2005). *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması: Üsküdar ilçesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Weng, H. C., Hung, C. M., Liu, Y. T., Cheng, Y. J., Yen, C. Y., Chang, C. C., & Huang, C. K. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical Education*, 45(8), 835-842. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.03985.x>
- Wisniewski, L., & Gargiulo, R. M. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. *The Journal of Special Education*, 31(3), 325-346. <https://doi.org/10.1177/002246699703100303>
- Yavuz, M., & Özgür, H. (2016). Otistik spektrum bozukluğu olan öğrencilerle çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 47-67.
- Yeğin, M. (2009). *İdari personelin iş doyumu üzerine bir araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yellice-Yüksel, B., Kaner, S., & Güzeller, C. O. (2011). Öğretmenlerin mesleki yetkinlik, mesleki sosyal destek ve tükenmişlik ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(21), 1-25.

- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Yılmaz, B. (2010). *resmi ve özel ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Yılmaz, E., & Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumuna ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.39790-439327>
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumuna, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Yoleri, S., & Bostancı, M. Ö. (2012). Akademisyenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Hitit Üniversitesi ile ilgili örnek bir uygulama. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(4), 589-600.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Today, the importance given to education is increasing, and attempts are made to improve the quality and working conditions of the personnel working in schools in order to increase the quality of education (Aliyev, 2004). Although there are many variables that affect productivity in education, the most important variable is the teacher. A qualified teacher is a person who has the equipment that allows his students to learn permanently (Ataklı, 1996). Considering the fact that learning is a process that requires sincere relationships between people, it can be argued that the role of the teacher in teaching would never decrease (Oktay, 1991). In order to increase the productivity of teachers, who are an important stakeholder of the education and training process, it is necessary to provide job satisfaction and to investigate the factors that reduce job satisfaction and bring teachers to the level of professional burnout.

Although the difficulties encountered in occupational groups vary, the level of these difficulties in some occupations may be more severe than in other occupations. The working conditions of schools where children with special needs are educated are more severe than other schools, due to the control of children, the difficulties in the education process and the relatively higher workload (Başaran, 2001; Sucuoğlu & Kuloğlu-Aksaz, 1996). The aim of the present study is to examine the relationship between professional burnout and job satisfaction scores of teachers who teach children with special needs (SN) and typically developing (TD).

2. METHOD

Correlational research model was used in the research. Correlational research includes studies that give an idea of the relationship between variables within a group and often the possibility of cause and effect between variables (Büyüköztürk et al., 2020). The sample of the research is 850 teachers, 500 of whom are teaching children with typical development in primary, secondary, high school and special education schools affiliated to Gaziantep Provincial Directorate of National Education, and 350 teachers teaching children with special needs in special education schools and special education and rehabilitation centers. In order to collect the data, the personal information form created by the researchers, the Teacher Professional Burnout Scale and the Job Satisfaction Scale were used.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

In the research examining the relationship between professional burnout and job satisfaction levels of teachers who teach children with special needs and typically developing children. It is observed that there is a moderate negative relationship between teachers' professional burnout and its sub-dimensions and job satisfaction levels, and teachers' professional burnout scores are the predictors of their job satisfaction levels. Aydemir, Diken, Yıkımsı, Aksoy, and Özokçu (2015) also found a negative significant relationship between the burnout levels of teachers working in the field of special education and their life satisfaction levels. Similarly, Avşaroğlu, Deniz, and Kahraman (2005) concluded that there is a negative significant relationship between teachers' life satisfaction and professional burnout sub-dimensions (emotional exhaustion and personal failure).

According to the results of the analysis made within the scope of the third research question, the professional burnout levels of teachers showed a significant difference according to gender. It has been observed that male teachers who teach both children with special needs and typically developing children have higher PBS score averages than female teachers. However, teachers' JSS mean scores do not show a significant difference according to gender. The relevant literature indicated that there is a difference between the genders in terms of burnout level and that men have a higher level of burnout than women (Çiftçi, 2015; Güllüce, 2006; Kayan & Kozikoğlu, 2017; Tümkaya, 1996; Yiğit, 2007). Moreover, Ağaoğlu,

Ceylan, Kerim, and Madden (2004) stated a gender-based difference in the depersonalization and emotional exhaustion sub-dimensions and Karlıdağ, Ünal and Yoloğlu (2000) and Vızlı (2005) found out that men experienced more burnout in the depersonalization sub-dimension.

In addition, professional burnout of teachers showed a significant difference according to marital status. It has been observed that the professional burnout of married teachers who teach children with special needs and typically developing children is higher than that of single teachers. However, while there was no significant difference according to marital status of teachers teaching children with special needs according to job satisfaction, a significant difference was observed in teachers teaching children with typical development according to marital status. It has been observed that the job satisfaction of married teachers who teach typically developing children is higher than that of single teachers. In the literature, different results have been revealed in terms of marital status on the burnout levels of teachers. While some studies show that the burnout levels of singles are higher than those of married people (Başol & Altay, 2009; Filiz, 2014). There are also studies showing that there is no difference in the level of burnout between the groups according to marital status (Akten, 2007; Arslan & Aslan, 2014; Gündüz, 2006; Kayabaşı, 2008; Oruç, 2007; Otacıoğlu, 2008; Özipek, 2006; Özmen, 2001; Seğmenli, 2001; Şahin and Şahin, 2012; Vızlı, 2005; Yılmaz, 2010; Yiğit, 2007). In the literature, there are studies to support the findings obtained from both teacher groups in terms of job satisfaction (Bostancıoğlu, 2008; Filiz, 2014; Güner, 2007; Telman & Ünsal, 2004).

The results also indicated that the professional burnout and job satisfaction of teachers showed a significant difference according to age. It has been observed that professional burnout and job satisfaction increase as the age of teachers who teach children with special needs and typically developing children increase. The relevant research about teachers teaching different learner groups such as children with special needs (Başaran, 2001; Çokluk, 2001; Kulaksız, Dilmaç, & Aydın, 2003; Sucuoğlu & Kuloğlu-Aksaz, 1996; Yiğit, 2007), typically developing children (Cemaloğlu & Erdemoğlu-Şahin, 2007; Tuğrul and Çelik, 2002; Tümkaya, 1996), children with special needs and typically developing children (Kaya, 2010; Vızlı, 2005) revealed that the age variable causes a significant difference in the burnout levels of teachers and that as age increases, teachers' burnout level increases as well.

It was found out that the professional burnout and job satisfaction of teachers who teach children with special needs and typically developing showed a significant difference according to their professional seniority. It has been observed that as the professional seniority of teachers who teach children with special needs and typically developing increases, their professional burnout also increases. In addition, in the present study, it was concluded that as the professional seniority increases, the job satisfaction of teachers who teach only children with special needs decreases. Although the studies conducted in the country about professional seniority present different findings, there are studies that support the current research results and conclude that the increase in professional seniority of teachers is a factor that increases professional burnout (Arslan & Aslan, 2014; Aydemir, 2013; Cemaloğlu & Erdemoğlu-Şahin, 2007; Çağlayan, 2012; Falah and Zedan, 2016; Karahan & Uyanık-Balat, 2011; Karahan, 2008; Kulaksız, Dilmaç & Aydın, 2003; Oruç, 2007; Öktem, 2009). However, in some studies, it has been concluded that teachers who are in the first years of their profession (1-5 years) have a higher level of professional burnout (Başaran, 2001; Çokluk, 1999; Sucuoğlu & Kuloğlu-Aksaz, 1996; Tümkaya, 1996). In most of the studies conducted to explain the relationship between professional seniority and job satisfaction, it has been determined that the employee's working time in the organization and job satisfaction are closely related. It has been shown that as professional seniority increases, job satisfaction increases (Güner, 2007; Şen, 2008).

Finally, professional burnout and job satisfaction of teachers showed a significant difference according to monthly income. It has been observed that as the monthly income of teachers working with children with special needs and typically developing children decreases, their professional burnout increases and their

job satisfaction decreases. Previous research indicated that teachers' income levels significantly affect their professional burnout, and low income levels cause an increase in professional burnout levels (Dolunay, 2020; Girgin & Baysal, 2005; Işıkhan, 2017; Vızlı, 2005; Yiğit, 2007). Arı and Sıpal's (2009) study, which supports the findings of the monthly income variable of job satisfaction in the current study, stated that low income is among the factors that affect job satisfaction significantly. Similar results were obtained in the study of Arık (2010).

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu alışmada ‘‘Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’’ kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan ‘‘Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler’’ başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Hakkari Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 29/04/2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 6614 Evrak Sayı Nolu, 2021/36 Oturum Sayılı 1 Karar Nolu Karar

ARAŐTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmada yazar 1’in araştırmaya katkı oranı %50, yazar 2’nin araştırmaya katkı oranı %50’dir. Araştırmacıların araştırma sürecine ilişkin katkıları řu şekildedir:

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, literatür taraması ve araştırmanın yazılması, verilerin toplanması ve analizi, raporlaştırma, araştırmanın yayına hazırlanması ve yayın sürecinin takip edilmesi.

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlik alışmaları.

DESTEK ve TEŐEKKÜR BEYANI (ACKNOWLEDGEMENT)

Bu çalışmaya katılan tüm öğretmenlerimize teőekkürlerimizi sunarız.

ÇATIŐMA BEYANI (CONFLICT OF INTEREST)

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı söz konusu değildir. Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar atışması olmadığını ifade ederiz.