

Çalışanların Mesleki Tükenmişlik, Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi¹

DOI: 10.26466/opus.613614

*

Bünyamin Çetinkaya* - Fikret Gülaçtı** - Zeynep Çiftci***

* Dr. Öğrt. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

E-Posta: bumi55@gmail.com

ORCID: [0000-0001-8435-5885](https://orcid.org/0000-0001-8435-5885)

** Doç. Dr. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

E-Posta: fgulacti@erzincan.edu.tr

ORCID: [0000-0002-3200-1994](https://orcid.org/0000-0002-3200-1994)

*** Öğr. Gör. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Refahiye Sağlık Hizmetleri MYO

E-Posta: zeynep.ciftci@erzincan.edu.tr

ORCID: [0000-0002-0971-8508](https://orcid.org/0000-0002-0971-8508)

Öz

Bu araştırma, öğretmen, akademisyen ve diğer çalışanların mesleki doyum, tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerinin bazı değişkenler tarafından nasıl etkilendiğini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın çalışma gurubunu Erzincan İli Refahiye ilçesinde bulunan MEB' e bağlı okullar, Meslek Yüksek Okulunda görev yapan akademisyenler ile devlete bağlı ya da özel kurumlarda çalışan diğer 128 kişiden oluşmaktadır. MEB ve akademisyen olarak katılan sayısı 64 kişi, diğer kurumlardan da 64 kişi çalışmaya katılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmış betimsel bir çalışmadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Mesleki Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri, normallik testlerine tabi tutularak çıkan sonuçlara göre analizler yapılmıştır. Veriler Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis H Testi ve Anova ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mesleki tükenmişlik düzeyleri; katılımcıların kişilik özellikleri, üstlerinden takdir görme değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmakta, katılımcıların cinsiyet, meslekler, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, algılanan sosyo-ekonomik düzeylerin göre farklılaşmamaktadır. Mesleki doyum değişkeni ele alındığında; katılımcıların cinsiyet, meslek, yaş, kişilik, üstlerden takdir görme değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı, algılanan sosyo-ekonomik düzey, mesleki kıdem, medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonuçları elde edilmiştir. Yaşam doyumu düzeylerine bakıldığında ise cinsiyet, algılanan sosyo-ekonomik düzey, üstlerinden takdir alma değişkenleri ile anlamlı fark oluşmakta, katılımcıların yaş, meslek, kişilik, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmanın olmadığı sonuç olarak elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik, Mesleki Doyum, Yaşam Doyumu, Öğretmen, Akademisyen

¹ Bu araştırma Refahiye Araştırmaları Sempozyumunda özet bildiri olarak sunulmuştur.

Investigation of Occupational Burnout, Occupational Satisfaction and Life Satisfaction of Employees

*

Abstract

This research aims to investigate how teachers, academics and other employees are affected in a variety of situations in the diversity of their professional satisfaction, burnout and life satisfaction lives. The study group consisted of 128 people working in MEB 's affiliated schools, academicians working in Vocational High Schools and private institutions affiliated with the state in Erzincan Province Refahiye district. A descriptive study was conducted in the research-relational survey model of 64 people and 64 people from other institutions. Personal Information Form, Maslach Burnout Inventory, Occupational Satisfaction Scale and Life Satisfaction Scale. By conducting analyzes according to normality tests. The data were analyzed with Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis H Test and Anova.

According to the research results, occupational burnout levels; characteristics of leaders, value forms of their superiors, differences, differences, occupations, age, marital status, professional seniority, differentiation of perceived socio-economic levels. The professional satisfaction variable can be addressed; The gender, occupation, age, personality and the superiority of the participants were differentiated according to the variables of appreciation, and at the perceived socio-economic level, differentiation rates were obtained according to the variables of vocational seniority and marital status. While there is a significant difference in terms of gender, perceived socio-economic level, and appreciation variables, there is a significant difference in terms of age, occupation, personality, marital status and international seniority levels.

Keywords *Occupational Burnout, Occupational Satisfaction, Life Satisfaction, Teacher, Academician*

Giriş

İnsanoğlunun sanayi toplumu ile yüzleşmesi ile her işin belli bir eğitimle, belli yeteneklerle yapılması zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Kuzgun (1982) mesleği, bir kimsenin belli bir eğitim yoluyla edindiği ve para kazanmak için yaptığı sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koyduğu, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlamakta ve mesleğin para kazanma ve geçimi sağlama yolunun ötesinde, belki de bunun kadar önemli olarak yetenekleri kullanma ve geliştirme yolu, kendini gerçekleştirme, kendini ifade etme aracı olduğunun söylenebileceğini ifade etmektedir. Hobi ile mesleği ayırt eden önemli faktörlerden biri hobinin sonunda elde edilen ürünlerin zevk alarak ve topluma zarar vermediği sürece bu faaliyetleri düzenleyen bir kuralın olmayışıdır. Ancak mesleği yalnızca para kazanmak için yapılan etkinlik olarak tanımlamak, amacını fazla sınırlamak olur. Bireyler işleri ve meslekleri yoluyla statü, tanınma, başarıma gibi gereksinimlerini doyurur ve toplumla ilişki kurarlar. Meslek ve bir işte çalışma, bireylerin benlik saygısının gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Çalışan ve bir şey üretmek için değişik etkinliklerle uğraşan insanlar değerli olduklarını hissederler ve benlik saygıları güçlenir.

Sanayi ve modern toplumun karşılaştığı önemli kavramlardan biri de tükenmişliktir. Freudenberger (1974) tarafından mesleki bir tehlike olarak ilk klinik tanımlamalardan birini yapmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği; Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu şeklinde ifade etmiştir (Akt. Vızlı, 2005). Günümüz alan yazında ise en yaygın kabul gören tükenmişlik tanımı Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992). Başka bir deyişle Maslach ve Zimbardo'ya (1982) göre tükenmişlik "İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve düşük kişisel başarı hissi" şeklinde tanımlanmaktadır. Tükenmişlik alt faktörlerinin bulunduğu ve bunların duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı duygusu olduğu ifade edilmiştir.

Maslach, Schaufeli, Leiter, (2001) ve Wright ve Douglas'a (1997) göre duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir. Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. Maslach, Schaufeli, Leiter, (2001), Maslach ve Zimbardo, (1982) ve Wright ve Douglas'a (1997) göre düşük kişisel başarı duygusu ise; kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir.

Bireyin mesleğinden aldığı doyum ya da doyumsuzluk çevresindeki herkesi etkileyebilir. Çakan'a (2013) göre mesleki doyum, insanların var olan ilişkileriyle ilgili inanç ve duygularının birikimidir. Tekin, Bozkır, Sazak, ve Özer'e (2014) göre bu duygu birikimi olumlu ya da olumsuz bir şekilde pratikte, çalışma performanslarında kendini gösterir. Doyum düzeyinin düşük olması sonucunda, konsantrasyon eksikliği, hata yapma olasılığı, sinirlilik gibi bir çok olumsuz durum kendini gösterir. Mersin (2007), mesleki doyumunu, bireyin yapmakta olduğu işle ilgili kazanç, başarılı olma gibi maddi ve manevi ihtiyaçlarının giderilmesi, bu ihtiyaçlardan kaynaklanan gerginlik hallerinin sona ermesi ve belirli bir memnuniyet düzeyinin ortaya çıkması olarak ifade etmiştir.

İnsanın mutluluğu ve mutluluğunu sağlayan koşulların ne olduğu çok eski zamanlardan beri dikkati çeken bir konu olmuştur. Deiner ve Deiner'e (1995) göre yaşam doyumunu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir. Deiner (1984) bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artmasının, yaşam doyumunu artırdığını ifade etmiştir. Olumlu duygular ve doyuma ilişkin bilişsel yargılar (Diener ve Suh, 1997; Diener ve Larsen, 1993; Gülaçtı, 2010; Yiğit, 2013; Gülaçtı, 2014) çeşitli yaşam alanlarına ilişkin olabilmekte ve bunların toplamı genel yaşam doyumunu yansıtmaktadır (Gülaçtı, 2009). Vara'ya (1999) göre yaşam doyumunu; mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder ve günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya karşın baskın olmasıdır (Akt. Özer ve Karabulut, 2003)

Bu araştırmanın amacı öğretmen, akademisyen ve diğer çalışanların mesleki doyum, tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler tarafından nasıl etkilendiğinin belirlenebilmesidir.

Yöntem

Araştırmada örnekleme tekniklerinden, küme örnekleme tekniği (oransız küme örnekleme) kullanılmıştır. Bu tekniğe göre, evrenden seçilecek kümeler üzerinde araştırma yapılabilir. Küme örnekleme tekniği evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme tekniğidir (Karasar, 1995:114-115). Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış olan bir Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Mesleki Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu; Bu formda araştırmacılar tarafından geliştirilen ve çalışanların bazı sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, kıdem durumu algıladıkları ekonomik durum düzeyleri, algılanan mesleki uyum düzeyi, üstlerden takdir alma sıklığı) betimlemeye ilişkin sorular yer almaktadır.

Mesleki Doyum Ölçeği: Çalışanların mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla Likert yöntemi ile geliştirilmiş olan 20 önermeden oluşan “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1998) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” beşli dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. Bunlar 13 maddeden oluşan “niteliğe uygunluk” ve 7 maddeden oluşan “ gelişme fırsatı (isteği)” alt ölçekleridir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısının.90’dır. Bu katsayı birinci alt ölçek için .91, ikinci alt ölçek için .75 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100’dür. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmektedir. Mesleki doyum ölçeğinin geçerliliği, iki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6’dır. Birinci faktör toplam varyansın %36,4’ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi düşünülmüştür (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 2012, s.80-81) .

Yaşam Doyumu Ölçeği; Araştırmada, Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yılında geliştirilen YDÖ – The Satisfaction with Life Scale (SWLS)

kullanılmıştır. Köker (1991) tarafından Türkçeye çevrilip adapte edilmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği, bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, likert tarzı 7 dereceli (1: kesinlikle katılmıyorum – 7: Kesinlikle katılıyorum) 5 maddeden oluşmaktadır. Yaşam doyumunu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise 5'tir. Ölçekten alınan puanın düşük olması yaşam doyumunun düşük olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir

Maslach Tükenmişlik Envanteri: Ölçek Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilmiştir. Ergin (1992), tarafından Türkçe'ye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupta ön denemesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda envanterde bazı değişiklikler yapılmıştır. Özgün formu "hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün" şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır.

Duygusal Tükenme: (Emotional Exhaustion) alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma: (Depersonalization) alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar. Kişisel Başarı: (Personal Accomplishment) kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar.

Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği: Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Ergin (1992), ve Çam (1992), tarafından yapılmıştır. 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerin üç alt boyuta ilişkin Cronbach alfa kat sayıları Duygusal Tükenme .83, Duyarsızlaşma.65, Kişisel Başarı .72'dir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenilirlik kat sayıları ise Duygusal Tükenme.83, Duyarsızlaşma .72, Kişisel Başarı .67'dir. Çam (1992), yapmış olduğu güvenilirlik çalışmasında Duygusal Tükenme .89, Duyarsızlaşma .71, Kişisel Başarı .72 olarak bulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmanın sorularına cevap verebilmek için kullanılan değişkenlerin yapısına ve verilerin özelliklerine uygun olacak şekilde parametrik ve parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, yaşam doyumu ölçeklerinden alınan puan sürekli değişkendir ve araştırmanın bağımlı değişkeni olarak ele alınmıştır. Bağımlı değişkenin evrendeki dağılımının normal olduğu kabul edilmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkenini ise bireylerin sosyo-demografik özellikleri oluşturmaktadır. Araştırma verileri, normallik testlerine tabi tutularak çıkan sonuçlara göre analizler yapılmıştır. Veriler Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis H Testi ve Anova ile analiz edilmiştir. Araştırmanın veri analizi kısmında SPSS 22.0 İstatistiksel analiz programı kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Erzincan İli Refahiye ilçesinde bulunan MEB' e bağlı okullar, Meslek Yüksek Okulunda görev yapan akademisyenler ile devlete bağlı ya da özel kurumlarda çalışan diğer 128 kişiye gönüllülük esasına göre araştırmacılar tarafından ulaşılmış ve örnekleme alınmıştır. MEB ve akademisyen olarak katılan sayısı 64 kişi, diğer kurumlardan da 64 kişi çalışmaya katılmıştır. Çalışma grubundaki katılımcıların araştırmaya konu olan bazı özelliklerinin dağılımları, tekrar yapmaktan kaçınmak için aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmiştir

Tablo Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	40	31,3
Erkek	88	68,8
Meslek		
Öğretmen	64	50,0
Diğer	64	50,0
Yaş		
25tenküçük	12	9,4
26-35	63	49,2
36-45	31	24,2
46-55	15	11,7
56 ve üzeri	7	5,5

Medeni durum		
Evli	85	66,4
Bekar	39	30,5
Boşanmış	4	3,1
Mesleki kıdem		
0-2	28	21,9
3-5	35	27,3
6-10	29	22,7
11-15	8	6,3
16-20	9	7,0
21 ve üstü	19	14,8
Algılanan sosyo-ekonomik		
Üst	5	3,9
Orta	109	85,2
Alt	14	10,9
Kişisel olarak mesleğe uygunluk		
Çok uygun	37	28,9
Kısmen uygun	32	25,0
Uygun	59	46,1
Mesleki takdir görme		
Her zaman	13	10,2
Sıklıkla	25	19,5
Bazen	66	51,6
Nadiren	14	10,9
Hiçbir zaman	10	7,8

Bulgular

Tablo 1. Çalışanların Cinsiyeti ile Yaşam doyumu, Mesleki doyum ve Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsi- yet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Top- lam	U	p
Duyusal Tükenme	Kadın	40	59,91	2396,50	1576.50	.345
	Erkek	88	66,59	5859,50		
Duyarsızlaşma	Kadın	40	64,35	2574,00	1754.00	.975
	Erkek	88	64,57	5682,00		
Kişisel Başarı	Kadın	40	68,68	2747,00	1593.00	.389
	Erkek	88	62,60	5509,00		
Mesleki Doyun	Kadın	40	78,33	3133,00	1207.00	.004
	Erkek	88	58,22	5123,00		
Yaşam doyumu	Kadın	40	77,69	3107,50	1232.50	.007
	Erkek	88	58,51	5148,50		

Tablo 1’de çalışanların Mesleki doyum puanları ve Yaşam doyumunu puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<.05$). İkisinde de kadın çalışanların ortalaması erkeklerin ortalamasından fazlayken Mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>.05$)

Tablo 2. Çalışanların Meslekleri ile Yaşam doyumunu, Mesleki doyum ve Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra masası	Ortalama	Sıra Toplam	U	p
Duyusal Tükenme	Öğretmen	64	59,76		3824,50	1744,500	.147
	Diğer	64	69,24		4431,50		
Duyarsızlaşma	Öğretmen	64	61,95		3965,00	1885,00	.435
	Diğer	64	67,05		4291,00		
Kişisel Başarı	Öğretmen	64	67,39		4313,00	1863,00	.376
	Diğer	64	61,61		3943,00		
Mesleki Doyun	Öğretmen	64	73,96		4733,50	1442,50	.004
	Diğer	64	55,04		3522,50		
Yaşam doyumunu	Öğretmen	64	68,63		4392,50	1783,50	.207
	Diğer	64	60,37		3863,50		

Tablo 2’de çalışanların Mesleki doyum puanları meslek değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<.05$). Öğretmenlerin mesleki doyum puanı diğer alanlarda çalışanların mesleki doyum puanlarından daha fazlayken Mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları ve yaşam doyumunu puanları meslek değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>.05$)

Tablo 3. Çalışanların Yaş Değişkeni ile Yaşam doyumunu ve Mesleki doyum puanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	P
Yaşam Doyumunu	Gruplar Arası	288,294	4	72,074	1,526	,199
	Gruplar İçi	5811,206	123	47,246		
	Toplam	6099,500	127			
Mesleki Doyum	Gruplar Arası	1715,348	4	428,837	2,676	,035
	Gruplar İçi	19710,082	123	160,245		
	Toplam	21425,430	127			

Tablo 3'te Yapılan varyans analizi sonucunda çalışanların Mesleki doyum puanları ile yaş değişkenine göre ($F= 1.52$, $p<.05$), anlamlı bir fark bulunmuştur. Gözlenen farkın hangi gruplar arasında olduğunu incelemek için LSD testi uygulanmıştır. LSD sonucuna göre 25 yaşından küçük olan çalışanların ortalamaları 56 yaşından büyük olanların ortalamasından ve 26-35 yaş aralığında olanların ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Yaşam doyumu puanları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4. Çalışanların Yaş Değişkeninin Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Duygusal Tükenme	25tenküçük	12	49,46	4	4.528	.339
	26-35	63	68,58			
	36-45	31	57,52			
	46-55	15	69,90			
	56 ve üzeri	7	72,93			
Duyarsızlaşma	25tenküçük	12	51,58	4	2.940	.568
	26-35	63	68,58			
	36-45	31	63,79			
	46-55	15	57,17			
	56 ve üzeri	7	68,79			
Kişisel Başarı	25tenküçük	12	72,42	4	2.071	.723
	26-35	63	65,00			
	36-45	31	58,69			
	46-55	15	62,60			
	56 ve üzeri	7	76,21			

Tablo 4' te görülen analiz sonucuna göre çalışanların mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 5. Çalışanların Medeni Durum Değişkeni ile Yaşam doyumu ve Mesleki doyum puanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler		Ortalama		
		Toplamı	Sd	Kare	F	P
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	57,411	2	28,706	,594	,554
	Gruplar İçi	6042,089	125	48,337		
	Toplam	6099,500	127			
Mesleki Doyum	Gruplar Arası	297,765	2	148,882	,881	,417
	Gruplar İçi	21127,665	125	169,021		
	Toplam	21425,430	127			

Tablo 5'te Yapılan varyans analizi sonucunda çalışanların Mesleki doyum ve Yaşam doyumu puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>.05$).

Tablo 6' da görülen analiz sonucuna göre çalışanların mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 6. Çalışanların Medeni Durum Değişkenin Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

		Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Duygusal Tükenme	Evli		85	66,37	2	1.040	.595
	Bekar		39	59,67			
	Boşanmış		4	71,88			
Duyarsızlaşma	Evli		85	66,05	2	.447	.800
	Bekar		39	61,53			
	Boşanmış		4	60,63			
Kişisel Başarı	Evli		85	61,83	2	2.469	.291
	Bekar		39	67,85			
	Boşanmış		4	88,63			

Tablo 7. Çalışanların Mesleki Kıdem Değişkeni ile Yaşam doyumu, Mesleki doyum ve Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	P
Duyusal Tükenme	Gruplar Arası	242,913	5	48,583	1,394	,231
	Gruplar İçi	4252,306	122	34,855		
	Toplam	4495,219	127			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	43,263	5	8,653	,787	,561
	Gruplar İçi	1340,730	122	10,990		
	Toplam	1383,992	127			
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	27,063	5	5,413	,241	,944
	Gruplar İçi	2745,055	122	22,500		
	Toplam	2772,117	127			
Mesleki Doyum	Gruplar Arası	625,244	5	125,049	,733	,600
	Gruplar İçi	20800,185	122	170,493		
	Toplam	21425,430	127			
Yaşam Doyumu	Gruplar Arası	88,042	5	17,608	,357	,877
	Gruplar İçi	6011,458	122	49,274		
	Toplam	6099,500	127			

Tablo 7' de yapılan varyans analizi sonucuna göre çalışanların yaşam doyumu, mesleki doyum ve tükenmişlik alt boyutları puanları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 8. Çalışanların Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Durum Değişkenin Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Sosyo- ekonomi	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P
Duyusal Tükenme	Üst	5	37,10	2	4.31	.116
	Orta	109	64,17			
	Alt	14	76,89			
Duyarsızlaşma	Üst	5	70,60	2	.151	.927
	Orta	109	64,14			
	Alt	14	65,14			
Kişisel Başarı	Üst	5	57,00	2	.251	.882
	Orta	109	65,03			
	Alt	14	63,04			

Tablo 8' de görülen analiz sonucuna göre çalışanların mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları ile algıladıkları sosyo-ekonomik durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.05$).

Tablo 9. Çalışanların Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Durum Değişkeni ile Yaşam doyumunu ve Mesleki doyum puanlarına göre Varyans Analizi Sonuçları

		N	\bar{X}	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	P
Mesleki Doyum	Üst	5	74,00	Gruplar Arası	868,064	2	434,032	2,639	,075
	Orta	109	73,15	Gruplar İçi	20557,366	125	164,459		
	Alt	14	64,86	Toplam	21425,430	127			
Yaşam Doyumu	Üst	5	25,60	Gruplar Arası	497,136	2	248,568	5,546	,005
	Orta	109	23,26	Gruplar İçi	5602,364	125	44,819		
	Alt	14	17,21	Toplam	6099,500	127			

Tablo 9’da görülen analiz sonucuna göre çalışanların algıladıkları sosyo-ekonomik düzey değişkenine göre yaşam doyumları puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla LSD testi yapılmıştır bu testin sonucuna göre sosyo-ekonomik düzeyini üst düzeyde algılayanların puan ortalaması orta düzeyde algılayanlardan ve alt düzeyde algılayanların puan ortalamasından fazladır. Çalışanların mesleki doyum puanları algıladıkları sosyo- ekonomik düzey değişkenine göre farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 10’da görülen varyans analizi sonucuna göre çalışanların kişiliklerinin mesleklerine uygunluk düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testi uygulanmıştır. Bu testin sonucuna göre; kişiliklerinin mesleklerine çok uygun olduğunu belirten kişilerin puan ortalaması uygun olarak belirtenlerin ortalamasından fazladır, ayrıca kişilik özelliklerinin mesleğine kısmen uygun olduğunu belirtenlerin ortalaması da çok uygun diye belirtenlerin ortalamasından daha fazladır. Çalışanların kişiliklerinin mesleklerine uygunluk düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testi uygulanmıştır. Bu

testin sonucuna göre kişiliklerinin mesleklerine çok uygun olduğunu belirten kişilerin puan ortalaması uygun ve kısmen uygun diyenlerin ortalamasından daha fazladır. Tabloda görüldüğü üzere çalışanların kişiliklerinin mesleklerine uygunluk düzeyleri ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). LSD testi sonucuna göre kişiliklerinin mesleklerine uygun olduğunu belirtenlerin ortalaması kısmen uygun diye belirtenlerin ve çok uygun diye belirtenlerin ortalamasından daha fazladır.

Tablo 10. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Mesleğe Uygunluğu ile Yaşam doyumu, Mesleki doyum ve Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına göre Varyans Analizi Sonuçları

		N	\bar{X}	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	P
DT	Çok uygun	37	19,30	Gruplar Arası	322,673	2	161,33	4,833	,010
	Kısmen uygun	32	23,53	Gruplar İçi	4172,546	125	33,380		
	Uygun	59	21,95	Toplam	4495,219	127			
D	Çok uygun	37	8,84	Gruplar Arası	32,852	2	16,426	1,520	,223
	Kısmen uygun	32	10,22	Gruplar İçi	1351,140	125	10,809		
	Uygun	59	9,54	Toplam	1383,992	127			
KB	Çok uygun	37	31,00	Gruplar Arası	171,710	2	85,855	4,127	,018
	Kısmen uygun	32	28,25	Gruplar İçi	2600,407	125	20,803		
	Uygun	59	28,58	Toplam	2772,117	127			
MD	Çok uygun	37	79,30	Gruplar Arası	2792,824	2	1396,412	9,368	,000
	Kısmen uygun	32	67,28	Gruplar İçi	18632,605	125	149,061		
	Uygun	59	70,58	Toplam	21425,430	127			
YD	Çok uygun	37	24,27	Gruplar Arası	234,179	2	117,089	2,495	,087
	Kısmen uygun	32	20,59	Gruplar İçi	5865,321	125	46,923		
	Uygun	59	22,83	Toplam	6099,500	127			

Tablo 11. Çalışanların Mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme durumlarının Tükenmişlik Alt Boyutları puanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

	N	\bar{X}	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	P	
DT	Her zaman	13	19,85	Gruplar Arası	1226,328	4	306,582	11,536	,000
	Sıklıkla	25	17,88	Gruplar İçi	3268,891	123	26,576		
	Bazen	66	21,21	Toplam	4495,219	127			
	Nadiren	14	26,43	Gruplar Arası	167,262	4			
	Hiçbir zaman	10	28,70	Gruplar İçi	1216,730	123			
D	Her zaman	13	9,15	Toplam	1383,992	127	41,815	4,227	,003
	Sıklıkla	25	7,76	Gruplar Arası	544,756	4	9,892		
	Bazen	66	9,55	Gruplar İçi	2227,361	123			
	Nadiren	14	11,64	Toplam	2772,117	127			
	Hiçbir zaman	10	11,10	Gruplar Arası	1226,328	4			
KB	Her zaman	13	29,08	Gruplar İçi	3268,891	123	136,189	7,521	,000
	Sıklıkla	25	32,96	Toplam	4495,219	127	18,109		
	Bazen	66	27,92	Gruplar Arası	167,262	4			
	Nadiren	14	27,29	Gruplar İçi	1216,730	123			
	Hiçbir zaman	10	31,00	Toplam	1383,992	127			

Tablo 11’de görülen varyans analizi sonucuna göre çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testi uygulanmıştır. Bu testin sonucuna göre; çalışanların mesleklerini yaparken hiçbir zaman takdir görmediğini söyleyenlerin ortalaması bazen takdir görenlerden, her zaman takdir görenlerden ve sıklıkla takdir görenlerin ortalamasından fazladır. Çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$).

LSD testi sonucuna göre; çalışanların mesleklerini yaparken nadiren takdir gördüğünü söyleyenlerin ortalaması bazen takdir görenlerin ortalamasından fazladır. Ayrıca tablaya göre çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). LSD testi sonucuna göre çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinden hiçbir zaman takdir görmediğini söyleyenlerin ortalaması bazen ve nadiren takdir görenlerin ortalamasından fazladır. Üstlerinden sıklıkla takdir görenlerin ortalaması da her zaman takdir görenlerden ve nadiren takdir görenlerin ortalamasından fazladır.

Tablo 12. Çalışanların Mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyi Değişkenin Mesleki doyum ve Yaşam doyumu puanlarına göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Mesleki Doyum	Her zaman	13	63,96	4	41,214	.00
	Sıklıkla	25	98,26			
	Bazen	66	64,27			
	Nadiren	14	30,32			
	Hiçbir zaman	10	30,15			
Yaşam Doyumu	Her zaman	13	67,00	4	11,502	.021
	Sıklıkla	25	71,92			
	Bazen	66	69,53			
	Nadiren	14	40,43			
	Hiçbir zaman	10	43,20			

Tablo 12’de görülen analiz sonucuna göre çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla ikili gruplar arasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre üstlerinden sıklıkla takdir görenlerin mesleki doyum puanları üstlerinde her zaman takdir görenlerin ortalamasından fazladır. Her zaman takdir görenlerin ortalaması nadiren görenlerden ve hiçbir zaman

göremeyenlerin ortalamasından fazladır. Üstlerinden sıklıkla takdir aldığını belirtenlerin mesleki doyum puanları bazen takdir alanlardan, nadiren takdir alanlardan ve hiçbir zaman takdir almayanların ortalamasından daha fazladır. Bazen takdir aldığını ifade eden çalışanların mesleki doyum puanları nadiren takdir görenlerin ortalamasından ve hiçbir zaman takdir görmeyenlerin ortalamasından daha fazladır. Yine tablo 12' ye baktığımızda çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile yaşam doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). Gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla ikili gruplar arasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre üstlerinden her zaman takdir aldığını belirtenlerin yaşam doyum puan ortalamaları, nadiren takdir alanların puan ortalamasından fazladır. Üstlerinden sıklıkla takdir görenlerin yaşam doyum puan ortalamaları hiçbir zaman takdir görmeyenlerden ve nadiren takdir görenlerin ortalamasından fazladır.

Tartışma ve Sonuç

Çalışanların Mesleki doyum puanları ve Yaşam doyum puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İkisinde de kadın çalışanların ortalaması erkeklerin ortalamasından fazladır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin yaşam doyum puan ortalaması kadınların ortalamasından daha fazladır. Uğur (2015) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeni mesleki doyum düzeyini anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Alan yazın incelendiğinde Dolunay (2002) ve Çokluk (1999) tarafından yapılan çalışma sonuçları bizim bulgularımızı desteklemektedir. Bununla birlikte Çokluk (2001) Barut ve Kalkan (2002), Vızlı (2005) ve Çoban Kaynak (2018) ise yaptıkları çalışmalarda mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışanların mesleki doyum puanları meslek değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin mesleki doyum puanı diğer

alanlarda çalışanların mesleki doyum puanlarından daha fazlayken Mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları ve yaşam doyumunu puanları meslek değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Çalışanların mesleki doyum puanları ile yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. 25 yaşından küçük olan çalışanların ortalamaları 56 yaşından büyük olanların ortalamasından ve 26-35 yaş aralığında olanların ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Yaşam doyumunu puanları ve mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Recepoglu ve Ülker Tümlü (2015) tarafından yapılan çalışmada yaşam doyumunu cinsiyet e göre farklılaşmamaktadır. Alan yazın incelendiğinde mesleki tükenmişlik ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Taşgın (2004) ve Korkutan (2018) tarafından yapılan çalışmaların bulguları bizim bulgularımızı destekler niteliktedir. Öte yandan Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), Baysal (1995), Dolunay (2002) ve Gürbüz (2008) tarafından yapılan çalışmalarda yaş değişkeni mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir.

Çalışanların medeni durum değişkeni ile yaşam doyumunu, mesleki doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kaynak Çoban (2018) ve Korkut (2017) tarafından yapılan çalışmalarda mesleki tükenmişlik puanları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Işıkhan (2000)'ın kıdem yılı ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasına göre mesleki doyumunu ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Çalışanların mesleki tükenmişlik tüm alt boyutları ve mesleki doyum düzeyleri ile algıladıkları sosyo-ekonomik durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Çalışanların algıladıkları sosyo-ekonomik düzey değişkenine göre yaşam doyumları puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır Sosyo-ekonomik düzeyini üst düzeyde algılayanların puan ortalaması orta düzeyde algılayanlardan ve alt düzeyde algılayanların puan ortalamasından fazladır. Vızlı (2005) tarafından yapılan çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyi algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Çalışanların kişiliklerinin mesleklerine uygunluk düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kişiliklerinin mesleklerine çok uygun olduğunu belirten kişilerin puan ortalaması uygun olarak belirtenlerin ortalamasından fazladır,

ayrıca kişilik özelliklerinin mesleğine kısmen uygun olduğunu belirtenlerin ortalaması da çok uygun diye belirtenlerin ortalamasından daha fazladır. Çalışanların kişiliklerinin mesleklerine uygunluk düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kişiliklerinin mesleklerine çok uygun olduğunu belirten kişilerin puan ortalaması uygun ve kısmen uygun diyenlerin ortalamasından daha fazladır. Çalışanların kişiliklerinin mesleklerine uygunluk düzeyleri ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır kişiliklerinin mesleklerine uygun olduğunu belirtenlerin ortalaması kısmen uygun diye belirtenlerin ve çok uygun diye belirtenlerin ortalamasından daha fazladır.

Çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Tunaboylu (2015) tarafından yapılan çalışma bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Çalışanların mesleklerini yaparken üstlerinizden takdir görme düzeyleri ile yaşam doyumunu puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

EXTENDED ABSTRACT

Investigation of Occupational Burnout, Occupational Satisfaction and Life Satisfaction of Employees

*

Bünyamin Çetinkaya - Fikret Gülaçti - Zeynep Çiftci
Giresun University, Binali Yıldırım University

Kuzgun (1982), while defining the profession, stated that the profession can be said to be a means of using and developing talents, self-realization, and self-expression beyond the way of earning money and making a living. Individuals satisfy their needs such as status, recognition and achievement through their jobs and professions and establish relations with the society. Profession and work contribute to the development of self-esteem of individuals. People who work and engage in different activities to produce something feel valued and their self-esteem is strengthened.

Burnout is one of the important concepts faced by industry and modern society. According to Maslach and Zimbardo (1982), burnout is defined as emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment seen in those who are intensely involved with people in their jobs. Emotional exhaustion according to Maslach, Schaufeli, Leiter, (2001) and Wright and Douglas (1997); indicates the individual stress dimension of burnout and indicates a decrease in the individual's emotional and physical resources. Depersonalization represents the interpersonal dimension of burnout and indicates negative, rigid attitudes towards customers and non-responsiveness to work.

Satisfaction or dissatisfaction that an individual receives from his / her profession may affect everyone in his / her environment. According to Çakan (2013), professional satisfaction is the accumulation of people's beliefs and feelings about their existing relationships. According to Tekin, Bozkır, Sazak, and Özer (2014), this accumulation of emotions manifests itself positively or negatively in practice and in work performances. As a result of low saturation level, many negative conditions such as lack of concentration, probability of error, and irritability manifest themselves. According to Deiner and Deiner (1995), life satisfaction is in a sense the degree of achievement of the goals set by the individual. Deiner (1984)

stated that increasing the level of reaching individual goals increases life satisfaction. Cognitive judgments about positive emotions and satisfaction (Diener and Suh, 1997; Diener and Larsen, 1993; Gülaçtı, 2010; Yiğit, 2013; Gülaçtı, 2014) may be related to various living spaces and the sum of these reflects the overall life satisfaction (Gülaçtı, 2009). The aim of this study is to determine how the levels of professional satisfaction, burnout and life satisfaction of teachers, academicians and other employees are affected by some variables.

The study group consisted of schools affiliated to Ministry of National Education, academicians working in Vocational High School and 128 other people working in state or private institutions in Refahiye district of Erzincan. In the research, cluster sampling technique (disproportionate cluster sampling) was used. According to this technique, research can be done on the clusters to be selected from the universe. Cluster sampling technique is the sampling technique in which all clusters in the universe have equal chance to be selected individually (together with all elements) (Karasar, 1995: 114-115). As a data collection tool, a Personal Information Form which was prepared by the researchers for the purpose of the research, Maslach Burnout Inventory, Occupational Satisfaction Scale and Life Satisfaction Scale were used.

Parametric and nonparametric statistical methods were used in the study. The scores obtained from professional satisfaction, professional burnout, and life satisfaction scales were continuous variables and were considered as dependent variables of the study. Research data were subjected to normality tests and analyzes were made according to the results. Data were analyzed with Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis H Test and Anova. SPSS 22.0 Statistical analysis program was used in the data analysis part of the study.

Occupational Satisfaction and Life Satisfaction scores of employees differ significantly according to gender. In both, the average of female employees is higher than that of men. In the study conducted by Avşaroğlu, Deniz and Kahraman (2005), the average life satisfaction score of men is higher than the average of women. All sub-dimensions of occupational exhaustion did not differ significantly according to the gender variable. When the literature is examined, the results of the study conducted by Dolunay (2002) and Çokluk (1999) support our findings. On the other

hand, Çokluk (2001) Barut and Kalkan (2002), Vızlı (2005) and Çoban Kaynak (2018) concluded that occupational burnout levels differ significantly according to gender.

The professional satisfaction scores of the employees differ significantly according to the profession variable. While the teachers' professional satisfaction scores were higher than those of employees working in other fields; all sub-dimensions and life satisfaction scores did not differ significantly according to occupational variables.

A significant difference was found according to the employee satisfaction scores and age variable. The average of the employees under the age of 25 was higher than the average of those over the age of 56 and the average of those between the ages of 26-35. There was no significant difference between life satisfaction scores and all sub-dimensions of professional burnout and age variable. In the study conducted by Recepoglu and Ülker Tümlü (2015), life satisfaction did not differ according to gender. No significant difference was found between the marital status variable and life satisfaction, occupational satisfaction and burnout sub-dimensions of the employees. In the studies conducted by Kaynak Çoban (2018) and Korkut (2017), professional burnout scores do not differ significantly according to the professional seniority variable. There is no significant difference between all the sub-dimensions of professional burnout and occupational satisfaction levels of the employees and the variables of perceived socio-economic status. There is a significant difference between life satisfaction scores according to the socio-economic level variable perceived by the employees. The average score of those who perceive the socio-economic level at higher level is higher than the ones who perceive the middle level and those who perceive the lower level. In the study conducted by Vızlı (2005), occupational burnout levels differ significantly according to perceived socio-economic level.

There is a significant difference between the level of suitability of employees' personalities to their occupations and emotional exhaustion which is the sub-dimension of professional burnout. The average score of the individuals who stated that their personalities were very suitable for their profession was higher than the average of those who indicated that they were suitable for their profession, and the average of those who

stated that their personality traits were partially suitable for their profession was higher than the average of those who stated that they were very suitable. There is a significant difference between the level of suitability of employees' personalities to their occupations and personal achievement which is the sub-dimension of professional burnout. The average score of those who stated that their personalities were very suitable for their profession was higher than the average of those who said that they were appropriate and partly appropriate. There is a significant difference between the level of suitability of the personalities of the employees for their occupations and their professional satisfaction scores. The average of those who stated that their personalities were appropriate for their profession was higher than the average of those who stated that they were partially eligible and those who stated that they were very suitable.

There is a significant difference between the level of appreciation of the employees while they are doing their jobs and emotional exhaustion, depersonalization and personal success which is the sub-dimension of professional burnout. Tunaboğlu (2015) supports the results of this research. There is a significant difference between the levels of appreciation of the employees and their professional satisfaction scores. There is a significant difference between the levels of appreciation of the employees and their life satisfaction scores.

Kaynakça / References

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66-77
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çakan, B. K. (2013). *Konut sektöründe beyaz yaka çalışanların iş doyumunu ve duygusal zekâlarının yaşam doyumunu üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 1992, Ankara, 155-166.
- Çoban-Kaynak, R. (2018). *Kurumsal bakım hizmeti veren kuruluşlarda çalışan personelin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi: Gümüşhane İli örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2001). Engelliler okullarında görev yapan yöneticilerde ve öğretmenlerde tükenmişlik. *Özel Eğitim Dergisi*, 3(1), 35-47.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology* 68, 653-663.
- Diener, E., ve Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being. In (Ed. I. M. Lewis, J. M. Haviland) , *Handbook of Emotions*, New York: Guilford,
- Diener, E., ve Suh, E. (1997), Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators, *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216.
- Dolunay, A.B (2002). Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu. Ankara: *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 55 (1), 51-62.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeği'nin uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları,143-154.
- Gülaçtı, F. (2009). *Sosyal beceri eğitimine yönelik programın üniversite öğrencilerinin, sosyal beceri, öznel ve psikolojik iyi olma düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gülaçtı, F. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3844-3849.

- Gülaçtı, F. (2014). Investigating university students' predictors of psychological well-being. *International Journal of Academic Research*, 6(1), 318-324.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Işıkhani V. (2000). Sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumunu. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 1, 38-52
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Korkut A. (2017). *Engelli bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan bakım elemanlarının bağlanma yönelimleri, stresle başa çıkma tarzları, sosyal destek alguları, psikolojik belirtiler ve bazı demografik özelliklerin tükenmişlik ile ilişkisi*, Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Korkutan, T. (2018). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun, Y. (1982). *Meslekî rehberliğin bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımlarına etkisi*, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A., ve Hamamcı, Z. (2016). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982), *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M, P. (2001), Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özer, M., ve Karabulut, Ö.Ö. (2003), Yaşlılarda yaşam doyumunu. *Geriatrici*, 6(2), 72-74.
- Recepoğlu, E., ve Tümlü, G. Ü. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 23(4), 1851-1868.

- Sucuoğlu, B. ve Kuloplu, N. (1996). Özürlü çocuklarda çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Taşğın, Ö. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekin, Ç., Bozkır, Ç., Sazak, Y., ve Özer, A. (2014). Malatya il merkezinde çalışan aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının, aile hekimliği uygulaması hakkındaki görüşleri, iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Fırat Tıp Dergisi*, 19(3), 135-139.
- Tunaboşlu, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri: İzmir ili torbalı ilçesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi
- Uğur, A. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Vızlı, C. (2005), *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması Üsküdar ilçesi örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wright, T. A. ve Douglas, G. B. (1997), The contribution of burnout to work performance, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Yiğit, R. (2013). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluşu ile sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İlköğretim Online*, 12(2), 550-560.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Çetinkaya, B., Gülaçtı, F. ve Çiftci, Z. (2019). Çalışanların mesleki tükenmişlik, mesleki doyum ve yaşam doyumunun incelenmesi. *OPUS—Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1475-1500. DOI: 10.26466/opus.613614