

## SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK ALGILARI İLE İŞ DOYUMLARI VE OKULDAN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

### INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN BURNOUT PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE FROM SCHOOL OF CLASS TEACHERS'

Özlem KEMER

Sınıf Öğretmeni, İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü İstanbul/Türkiye  
ORCID No: 0000-0002-7708-3268

Prof.Dr. Kaya YILDIZ

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Bolu/Türkiye  
ORCID No: 0000-0002-5390-7525

Cite As Kemer, Ö. & Yıldız, K. (2021). "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Algıları İle İş Doyumları Ve Okuldan Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:20; pp:12-25

#### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algıları ile iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada yöntem olarak sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin saptanması için ilişki araştırma modeli kullanılmıştır. Örneklem grubu, İstanbul'da Başakşehir ve Şişli ilçelerinde görev yapmakta olan 867 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. "Tükenmişlik Ölçeği", "İş doyum Ölçeği", "Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği" uygulanarak elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için SPSS programından yararlanılmıştır. Tükenmişlik algıları toplam puanının "Bazen" aralığına denk geldiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri "Orta Düzey" olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti algılarının da "Orta Düzey" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizinde öğretmenlerin iş doyumları (tüm boyutlarda) ile tükenmişlik algıları arasında ve okuldan ayrılma niyetleri algıları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizinde ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin onların hem iş doyumlarının hem de okuldan ayrılma niyetlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti, Sınıf Öğretmenleri

#### ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationships between the burnout perceptions of classroom teachers and their job satisfaction and their intention to leave the school. As a method in the study, the relational research model was used to determine the relationship between the burnout perceptions of classroom teachers, their job satisfaction and their intention to leave the school. The sample group consists of 867 classroom teachers working in Başakşehir and Şişli districts in Istanbul. The SPSS program was used to analyze the data obtained by applying the "Burnout Scale", "Job Satisfaction Scale", "The School Leaving Intention Scale". It was determined that the total burnout perception score corresponded to the "Sometimes" range. Teachers' job satisfaction levels are determined as "Medium Level". It was concluded that the teachers' perceptions of the intention to quit were also "Medium Level". In the Pearson Product Moment Correlation Analysis, it was found that there was a moderate negative relationship between teachers' job satisfaction (in all dimensions) and burnout perceptions and their intention to leave school. In the regression analysis, it was concluded that teachers' burnout levels were a significant predictor of both their job satisfaction and their intention to leave school.

**Key words:** Burnout, Job Satisfaction, Intention to Leave, Class Teachers.

## 1. GİRİŞ

Eğitim tarih boyunca toplumların hemen her alandaki gelişmelerinde en önemli unsurlardan biri olmuştur. Eğitimin gelişmişliğe olan etkisinin farkına erken varan toplumlar, bu alana daha fazla yatırım yapmış ve meyvelerini de kısa sürede almışlardır. Bu bağlamda günümüzde gelişmiş ülkelerin en önemli vasıflarından biri eğitim noktasındaki hassasiyetleri ve kaliteleridir. Eğitimin bu çok yönlü özelliği, beraberinde birçok problemin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu problemler içerisinde eğitim sistemi ile ilgili problemler, öğretmen öğrenci kaynaklı sıkıntılar, kurumsal sorunlar vb. birçok değişkene bağlı konular yer almaktadır. Bu gibi birçok değişkenden oluşan eğitim sisteminde, bu değişkenlerin birinde yaşanan sıkıntılar diğer katmanları da etkilemekte ve zamanla büyük sıkıntılara yol açabilmektedir (Baysal,1995). Eğitim sisteminin olmazsa olmazlarından olan öğretmenler ve bunların yaşadıkları problemler, eğitim sisteminin sağlıklı bir şekilde uygulanmasında belki de en önemli değişkendir. Bir meslek olarak öğretmenlik tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kutsal kabul edilen ve saygı duyulan bir meslek dalıdır. Çünkü bir ülkenin geleceği, bugünün küçüğü yarının büyüğü olacak olan çocukların ve gençlerin iyi bir şekilde yetiştirilmesine bağlıdır.

<sup>1</sup> Bu makale İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında 18.08.2020 tarihinde kabul edilen Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

Bu noktada öğretmenlerin gösterdiği özveri ve başarı, bu yeni nesli ailesi, çevresi, devleti ve bütünüyle insanlık için faydalı birer birey olmalarında son derece etkilidir.

Öğretmenler toplumun her kademesinde görev yapacak bireylerin yetişmesinde etken olduğu gibi içinde bulunulan ülkenin gelişmesi, kalkınması, sosyal barışın ve toplumsal huzurun sağlanmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, topluma özgü kültürel değerlerinin genç kuşaklara kazandırılmasında, bireylerin toplumsal hayata hazırlanmasında ve sosyalleşmesinde de etkilidir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 207-234). Öğretmenlik mesleğinin geçmişten günümüze kadar ki gelişimi incelendiğinde, diğer meslek gruplarında olduğu gibi mesleğe özgü birçok problemle karşılaştıkları görülmektedir. Özellikle çağımızın en büyük problemi olan ve hemen her hastalığın tetikleyicisi konumundaki “stres”, öğretmenlerin de maruz kaldıkları en önemli sorundur. Bu bağlamda öğretmenlik mesleği günümüzde, özellikle çalıştıkları ortamdaki kaynaklı yoğun bir strese maruz kalınan, kişilerin ruh sağlıklarının bozulmasına ve buna bağlı iş ve sosyal yaşamlarının olumsuz etkilenmesine neden olan çeşitli risk unsurlarını barındıran bir meslek durumundadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 465). Diğer meslek grupları ile kıyaslandığında öğretmenlik, özellikle de sınıf öğretmenliği daha fazla stres barındıran bir meslek dalıdır. Bu bağlamda idare, diğer öğretmenler, öğrenciler ve velilerle yaşanan çatışmalar, teknolojik imkanların yetersizliği, sınıf mevcutlarının gerekenden çok fazla olması, fiziki ortamın eğitime uygun olmayışı, disiplin konuları, toplumun öğretmene bakışı, ödüllendirmede yaşanan haksızlıklar, bürokratik işlerin çok oluşu ve yavaş işlenmesi ve eğitim ve öğretim kurumları üzerindeki sosyal, siyasal ve toplumsal baskılar öğretmenlerde çeşitli problemlere neden olmaktadır (Weisberg, 1994: 4-14).

İnsanlığın varoluşundan bu yana büyük ve küçük ölçekli çeşitli çatışmalar meydana gelmiştir. Bu çatışmaların meydana gelmesinde kaynakların sınırlılığı ve yetersiz iletişim gibi çeşitli gerekçeler ileri sürülmüştür. Aslında bu nedenler savaş veya çatışmaya neden olmadan ortadan kaldırılabilecek niteliktedir. Dolayısıyla savaş veya çatışma kaçınılmaz bir durum olmayabilir. Anlaşmazlıklar ileri seviyeye ulaşmadan yani zarar verici noktaya gelmeden çözümlenebilir niteliktedir (Cerit, 2020). Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlik mesleği, günlük yaşamsal problemler ile mücadeleyi zorlaştırma ve sağlığı tehlikeye sokma açısından riski en yüksek meslek gruplarından biridir (Esmeray ve Yoğun, 2007: 1-8; Kırılmaz ve diğ., 2003). Eğitim alanında faaliyet gösteren sendika vb. örgütler tarafından yapılan araştırmalar da öğretmenlerin üçte birinin stres ve tükenmişlik yaşadığı ve aşırı iş yükü altında ezildiklerini göstermektedir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 125-155; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41-54). Farklı kültürlerde öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar da benzer şekilde öğretmenlik mesleğinin iş stresinin en fazla yaşandığı mesleklerden olduğunu ortaya koymaktadır. Yaşanan bu strese bağlı olarak öğretmenlerin önemli bir bölümü tükenmişlik sendromu yaşamakta, işinden daha az doyum almakta ve erken emeklilik isteyebilmektedir (Çağlar ve Demirtaş, 2011: 30-49). Ayrıca örgüte bağlılıkta azalma, aile içi problemler, sosyal çatışma vb. birçok probleme neden olmaktadır. Görüldüğü üzere iş yeri kaynaklı birçok problem, çalışanların iş ve sosyal yaşamında huzursuzluğa neden olan birçok sıkıntının kaynağıdır.

Tükenmişlik, hangi sektör olursa olsun bireyin çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen unsurların başında gelmektedir. Bu bağlamda hem örgütsel hem de bireysel anlamda olumsuz etkileri olan bir olgudur. Günümüzde iş dünyasında sıklıkla karşılaşılan tükenmişlik “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda kişinin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 69-96). Maslach’a göre tükenmişlik; kişinin yaptığı işin özelliğinden dolayı birçok kişiyle yoğun ilişki içerisinde olması zamanla duygusal bir tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalmaya neden olan bir sendrom oluşturmaktadır. Üç boyuttan oluşan bu sendrom, tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Bu bağlamda tükenmişliğin insan ruhundaki çöküş anlamına geldiği de ifade edilebilir. İş doyumunu, bireyin işinde rahat hareket etmesine imkan verilmesinin derecesi şeklinde tanımlanabilir. Farklı bir bakış açısıyla iş doyumunu, bireyin işiyle ilgili duygusal tepkileri ya da işine dair tutumları anlamına gelmektedir (Bulut, 2005: 31). İşten ayrılmayı bireyin fiili şekilde işi bırakması olarak algılamak gerekirken, işten ayrılma niyetini ise bireyin bir davranış tutumu şeklinde işi bırakma isteğinin ifadesi olarak algılamak mümkündür. İşten ayrılma niyeti, personelin sahip oldukları çalışma şartlarından memnun olmamaları nedeniyle işlerini bırakmayı düşünceleri şeklinde ifade edilmektedir. Daha genel şekilde işten ayrılma niyeti, bir kimsenin bulunduğu kurumda çalışmayı istememesi olarak tanımlanabilmektedir (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012: 135-150).

Bu kavramlar birbirinden ayrı kavramlar olmasına rağmen birbirlerini etkilemektedirler. İş stresi veya iş doyumsuzluğu yaşayan bireyde tükenmişlik artmakta ve işten ayrılmayı ya da emekli olmayı düşünebilmektedir. Ayrıca işinden memnun olmayan ve iş stresini atlatamayan bireylerde, İş doyumunu daha az almakta ve işten ayrılma niyeti baş gösterebilmektedir. Bu faktörler bütün meslekler için önem arz

etmektedir. Ancak işi insan inşa etmek olan ve bunun temellerinin atıldığı sınıf öğretmenliği için daha fazla önemlidir. Örneğin tükenmişlik hissi, özellikle diğer insanlarla birebir ilişki içerisinde olunması gereken meslek gruplarında daha sık görülmektedir. Bu nedenle sürekli olarak başkaları ile ilişki içerisinde olunması gereken eğitim öğretim alanında görev yapan kişiler tükenmişlik sendromuna yakalanma konusunda riskli gruptadırlar. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları bu sorunların nedenleri ve sonuçlarını ortaya koyup, azaltmak için neler yapılabileceği, iş doyumunun nasıl artırılacağı açıklanmaya çalışılarak, bir farkındalık yaratılmaya gayret edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinde çok sık karşılaşılan bu kavramlar ele alınarak, etkileri ve sonuçları hakkında bir çalışma ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tüm branşlardaki öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine olan bağlılıkları önemli olmakla birlikte, sınıf öğretmenliğinin ayrı bir yeri vardır. Öncelikle sınıf öğretmenleri, öğretmenler içerisinde en fazla grubu oluşturmaktadır. Ayrıca sınıf öğretmenleri öğrencilerin psiko-sosyal, zihinsel ve fiziksel gelişimlerinin en kritik olduğu dönemleri kapsayan ilkökul kademesinde çalışmaktadırlar. Bu açıdan sınıf öğretmenlerinin hem mesleklerine hem de içinde buldukları örgüte yönelik tükenmişlik, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti bağlamında nasıl bir tutum geliştirdikleri son derece önemlidir. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin yaşadığı birçok problem içerisinden tükenmişlik, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenecektir.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algılarının, iş doyumları ile okuldan ayrılma niyetleri üzerindeki yordayıcı etkisi ne düzeydedir?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin saptanmasını amaçlayan bu çalışmada ilişkisel (korelasyonel) tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin, herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelenmesini sağlar. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkilerin açığa çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde etkili ve bu ilişkilerle ilgili daha üst düzey araştırmaların yapılması için gerekli ipuçlarını sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2013).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Başakşehir ilçesinde bulunan resmi 26 ilkökulda görev yapan 984 sınıf öğretmeni ve Şişli ilçesinde bulunan resmi 17 ilkökulda görev yapan 351 sınıf öğretmeni olmak üzere her 2 ilçede toplam 1335 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılmayacağından dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir.

2019-2020 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Başakşehir ilçesindeki 26 resmi ilkökuldan ve Şişli ilçesindeki 17 resmi ilkökuldan kolay ulaşılabirlik yöntemi ile örneklem alınmıştır. 2019-2020 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Başakşehir ilçesinde bulunan resmi 26 ilkökuldan 630 sınıf öğretmeni ve Şişli ilçesinde bulunan resmi 17 ilkökuldan 237 sınıf öğretmeni olmak üzere toplam 867 sınıf öğretmen araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemi İstanbul ili Başakşehir ve Şişli ilçelerinde görev yapan toplam 867 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemde yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Cinsiyet	f	%	Öğrenim Durumu	f	%
Kadın	619	71,4	Önlisans	38	4,4
Erkek	248	28,6	Lisans	731	84,3
			Lisansüstü	98	11,3
Yaş	f	%	Mesleki Kıdem	f	%
25-29 Yaş	146	16,8	1-5 Yıl	129	14,9
30-34 Yaş	129	14,9	6-10 Yıl	147	17,0

35-39 Yaş	219	25,3	11-15 Yıl	190	21,9
40-44 Yaş	148	17,1	16-20 Yıl	145	16,7
45-49 Yaş	108	12,5	21-25 Yıl	135	15,6
50 Yaş ve üstü	117	13,5	26 Yıl ve Üstü	121	14,0
<b>TOPLAM</b>	<b>867</b>	<b>100</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>867</b>	<b>100</b>

### 2.3. Veri Toplama Araçları

#### *Tükenmişlik Ölçeği*

Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen ve Çapri (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Tükenmişlik Ölçeği" geçerlilik çalışması Mersin İli Belediye sınırları içinde çeşitli meslek gruplarında çalışmakta olan 876 çalışana uygulanmış ve faktör analizi yapılmış ve orijinal ölçeğe benzer sonuçlar elde edilmiştir. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise tekstil atölyesi grubu için 0,85, öğretmen grubu için 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı  $\alpha=0,93$  olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise tekstil atölyesi grubu için 0,85, öğretmen grubu için 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğini incelemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (MTE-EF) uygulanmıştır. Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ve Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (MTE-EF) alt ölçek puanları arasındaki korelasyonlar sırasıyla 0,57, 0,30 ve -0,22 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırmada da Tükenmişlik ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğinin alt boyutlarından; Duygusal tükenme boyutu için .95, Zihinsel tükenme boyutu için .86 ve Fiziksel tükenme boyutu için .85'dir. Bu bulgu ölçme aracının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Alpar, 2014).

#### *İş Doyumu Ölçeği*

Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" biri bankalarda (N= 426), diğeri ise özel bir şirkette (N= 94) çalışan kişiler olmak üzere iki ayrı örneklem üzerinden elde edilmiştir. Ölçek için faktör analizi uygulanmış ve 6 alt boyut elde edilmiştir. İş yaşamına ilişkin olarak verilen bu 32 maddenin herbirinin bireyi ne kadar tatmin ettiği (doyum verdiği) sorulmakta ve % 0 ile % 100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapılmaktadır. % 0=1, % 25=2, % 50=3, % 75=4 ve % 100=5 olmak üzere puanlanan, Likert tipi bir ölçektir. Puan ranjı 1-160'dır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Elde edilen faktörlerden oluşturulan alt ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında ise ortaya çıkan sonuçlar şunlardır: I. örnekleme "İşletme Politikaları" alt ölçeği için bulunan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .94 (madde sayısı 15 ), "Bireysel faktörler" alt ölçeği için, .87 (madde sayısı 5), "Fiziksel Koşullar" alt ölçeği için .74 (madde sayısı 4), "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için .76 (madde sayısı 3), "Ücret" alt ölçeği için .64 (madde sayısı 2), "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için .60 (madde sayısı 3) tır. Bu değerler II. örneklem için ise sırasıyla .93, .85, .63, .74, .71 ve .53 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise I. örneklem için .94, II. örneklem için .96'dır. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenilirlik katsayısı da  $r = .94$  ( $p < .001$ ) (I. örneklem) ve  $r = .90$  ( $p < .001$ ) (II. örneklem) olarak saptanmıştır.

Bu araştırmada da İş doyumunu ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğinin alt boyutlarından; İşletme politikaları boyutu için .94, Bireysel faktörler boyutu için .95, Fiziksel koşullar boyutu için .89, Kontrol/Otonomi boyutu için .89, Ücret/kariyer boyutu için .90 ve Kişilerarası ilişkiler açıklık boyutu için .89'dir. Bu bulgu ölçme aracının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Alpar, 2014).

#### *Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği*

Karakuş, Toprak ve Gürpınar (2014) tarafından geliştirilen "Çalıştığı Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği" için yapılan faktör analizinde veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiş ve faktör analizi sonucunda ölçekten madde çıkarılmamıştır. Maddelerin faktör yükleri .88 ile .94 arasında değişmektedir. Ölçme aracının tek faktörlü olduğu görülmüştür. Bu tek faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın % 83.61'ini açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .93 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın veri setiyle gerçekleştirilen DFA'da bu tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ( $X^2 = 5.076$ ,  $sd=2$ ,  $X^2 /sd=2.538$ ,  $P=0.079$ ,  $RMSEA=0.077$ ,  $GFI=.990$ ,  $IFI=.997$ ,  $TLI=.990$ ,  $CFI=.997$ ).

Bu araştırmada da çalıştığı okuldan ayrılma niyeti leğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Bu bulgu lme aracının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Alpar, 2014).

#### 2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma veriler 2019-2020 eğitim-ğretim yılı birinci döneminde Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen ve Çapri (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Tükenmişlik leği", Batıgün ve şahin (2006) tarafından geliştirilen "İş Doyumu leği" ve Karakuş, Toprak ve Gürpınar (2014) tarafından geliştirilen "alıştığı Okuldan Ayrılma Niyeti leği" ile toplanmıştır.

Araştırmada önce literatür taranmış veri toplama araçlarına karar verilmiştir. Veri toplamak amacı ile belirlenen ölçeklerin kullanımı için araştırmacılardan izin alınmıştır. Ölçekler İstanbul ili Başakşehir ve şişli ilçelerindeki resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlere 2019-2020 eğitim-ğretim yılı birinci döneminde araştırmacı tarafından elden uygulanmıştır. Ölçekler uygulanmadan önce sınıf öğretmenlerine araştırmanın amacı hakkında kısa bir bilgi verilmiş ölçekler dağıtılmış ve ölçekler doldurulduktan sonra tekrar araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlere ulaştırılmış dönen 867 ölçek analiz işlemlerine tabi tutulmuştur. Başakşehir ilçesinde görev yapan öğretmenlerin %64,0'ne, şişli ilçesinde görev yapan öğretmenlerin %67,5'ine ve toplamda 2 ilçede görev yapan sınıf ğretmenlerinin %64,9'una ulaşılmıştır.

#### 2.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin, tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada  ölçekten elde edilen verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek amacıyla öncelikle ölçeklerin ve alt boyutlarının normallik dağımları incelenmiştir. Araştırmada kullanılan tükenmişlik, iş doyumunu ve okuldan ayrılma niyetleri ölçeklerini oluşturan alt boyutların hipotez testlerini yapabilmek için normallik testleri yapılarak hangi analiz yöntemlerinin seçileceğine karar verilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri leklerinin alt boyutlarının Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk katsayısının anlamlı çıkmasına karşılık verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık (Skewness) ve arpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Yapılan normallik testlerinin sonuçlarına göre arpıklık ve basıklık katsayılarının +1,0 ile +1,0 arasında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  değerleri arasında belirlenmesi ölçeklerin ve alt boyutların normal dağılımdan aşırı derecede sapmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, okluk ve Köklü, 2011). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda verilerin analizi için normal dağılım varsayımına dayalı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri frekans ve yüzde dağımları çıkarılmıştır. Birinci alt problem için tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri leklerinin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. İkinci ve nc alt problem için tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon ve regrasyon analiz tekniği kullanılmıştır. Tüm değişkenler korelasyon analizine tabi tutulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. İki değişken arasındaki korelasyon ilişkinin yönünü, kuvvetini belirtmede kullanılan korelasyon katsayılarının "+" ya da "-" olması ilişkinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında ise "yüksek", 0,69 ile 0,30 arasında ise "orta", 0,29 ve daha düşük değerde ise "düşük" düzeyle ilişkili olarak ve 0,00'a yaklaştığıca ise ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2013). Verilerin istatistiksel zmlenmeleri SPSS programında yapılmış, minimum  $p < ,05$  düzeyinde sınınmış ve bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçekler ve Boyutlarının Normallik Dağılımı Tablosu

Boyutlar	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk	arpıklık	Basıklık
Duygusal Tükenme	,000	,000	-,632	,323
Zihinsel Tükenme	,000	,000	,740	-,285
Fiziksel Tükenme	,000	,000	-,398	,098
Tükenmişlik (Tüm lek)	,000	,000	-,770	,231
İşletme Politikaları	,000	,000	,292	,142
Bireysel Faktörler	,000	,000	-,679	-,953
Fiziksel Koşullar	,000	,000	-,166	-,012
Kontrol/Otonomi	,000	,000	-,416	-,450
cret/Kariyer	,000	,000	-,462	,330

Kişilerarası İlişkiler	,000	,000	-,639	-,201
İş doyumu (Tüm ölçek)	,000	,000	-,305	-,090
Okuldan Ayrılma Ölçeği	,000	,000	-,683	,213

Araştırmada alt problemlerin çözümlenmesine dönük olarak elde edilen bulgular yorumlanırken; Tükenmişlik ölçeğinde; “1,00-1,85 Hiçbir Zaman”, “1,86-2,71 Sadece Bir defa”, “2,72-3,57 Nadiren”, “3,58-4,43 Bazen” “4,44-5,29 Sık sık” “5,30-6,15 Çoğunlukla” ve “6,16-7,00 Her zaman” değerleri kullanılmıştır.

İş doyumu ve Okuldan Ayrılma Niyeti ölçeklerinde ise , “1,00-1,80 Hiç”, “1,81-2,61 Düşük”, “2,62-3,42 Orta”, “3,43-4,23 Yüksek” ve “4,24-5,00 Çok Yüksek” değerleri kullanılmıştır.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

##### 3.1.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları

Öğretmenlerin tükenmişlik algıları ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3’te öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak ölçeğin tüm boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik algıları ( $\bar{X}=3,70$ ,  $ss=,992$ ) “Bazen” düzeydedir. Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından “Duygusal tükenme” ( $\bar{X}=3,41$ ,  $ss=1,441$ ) boyutunda algıları “Nadiren” düzeyinde, “Zihinsel tükenme” ( $\bar{X}=3,93$ ,  $ss=,711$ ) ve “Fiziksel tükenme” ( $\bar{X}=3,78$ ,  $ss= 1,058$ ) boyutlarında ise algıları “Bazen” düzeydedir. Potansiyel puan dağılımı 1-7 olan tükenme ölçeğinde, düşük puan tükenmişliğin az olduğunu, yüksek puan tükenmişliğin fazla olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	ss
Duygusal Tükenme	867	3,41	1,441
Zihinsel Tükenme	867	3,93	,711
Fiziksel Tükenme	867	3,78	1,058
Tükenmişlik (Tüm Ölçek)	867	3,70	,992

Öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının hesaplanmasında ölçek maddelerinin “1 Hiçbir zaman” ve “7 Her zaman” biçiminde puanlanması sonucu Tükenmişlik ölçeğinden tek bir toplam puan elde edilmekte ve her bir kişinin tükenmişlik düzeyi (Çapri, 2006);

- 1) Ölçekten alınan “2 ve altındaki” puanlar herhangi bir tükenmişlik durumu olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir,
- 2) Ölçekten alınan “3” puan tükenmişlik için bir tehlike sinyali olarak değerlendirilmektedir,
- 3) Ölçekten alınan “4” puan tükenmişlik durumuna işaret etmektedir,
- 4) Ölçekten alınan “5” puan bir kriz durumunda olma olarak değerlendirilmektedir,
- 5) Ölçekten alınan “5 ve üzerindeki” puanlar derhal yardım gerektiren bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik puanları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puanları

Puan	Durum	N	%
2 ve Altı Puan	Tükenmişlik Durumu Yok	219	25,3
3 Puan	Tükenmişlik İçin Bir Tehlike Sinyali	270	31,2
4 Puan	Tükenmişlik Durumu	204	23,5
5 Puan	Bir Kriz Durumu	127	14,6
5 üstü Puan	Derhal Yardım	47	5,4
<b>TOPLAM</b>		<b>867</b>	<b>100</b>

Tablo 4’te öğretmenlerin tükenmişlik puanları verilmiştir. Öğretmenlerin %5,4’üne derhal yardım, %14,6’sında bir kriz durumu, %23,5’inde ise bir tükenmişlik söz konusudur. İlginç bir bulgu da öğretmenlerin %31,2 gibi bir bölümünde tükenmişlik için bir sinyal olduğudur. Tükenmişlik olmayan sadece %25,3’lük bir kesimdir. Çalışma grubunda öğretmenlerin yaklaşık %75’i az ya da çok bir şekilde tükenmişlik yaşamaktadır.

### 3.1.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları

Öğretmenlerin iş doyumu algıları ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5’te öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak ölçeğin tüm boyutlarında öğretmenlerin iş doyumu algıları ( $\bar{X}=3,20$ ,  $ss=,746$ ) “Orta” düzeydedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	ss
İşletme Politikaları	867	2,77	,978
Bireysel Faktörler	867	3,98	,996
Fiziksel Koşullar	867	3,11	,938
Kontrol/Otonomi	867	3,44	,863
Ücret/ Kariyer	867	2,56	,853
Kişilerarası İlişkiler	867	3,36	,960
İş Doyumu (Tüm Ölçek)	867	3,20	,746

Tablo 5’te öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından; “İşletme Politikaları” ( $\bar{X}=2,77$ ,  $ss=,978$ ), “Fiziksel Koşullar” ( $\bar{X}=3,11$ ,  $ss=,938$ ), “Kişilerarası İlişkiler” ( $\bar{X}=3,36$ ,  $ss=,960$ ) boyutlarına ilişkin algıları da “Orta” düzeydedir. İş doyumu ölçeğinin diğer alt boyutlarından; “Bireysel Faktörler” ( $\bar{X}=3,98$ ,  $ss=,996$ ), “Kontrol/Otonomi” ( $\bar{X}=3,44$ ,  $ss=,863$ ) boyutlarında ise algıları “Yüksek”, “Ücret/ Kariyer” ( $\bar{X}=2,56$ ,  $ss=,853$ ) boyutunda ise algıları “Düşük” düzeydedir.

### 3.1.3. Öğretmenlerin Okuldan Ayrılma Niyetleri Algıları

Öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetleri algılarına ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okuldan Ayrılma Niyetleri Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	N	$\bar{X}$	ss
Okuldan Ayrılma Niyetleri	867	2,75	1,385

Tablo 6’da öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetleri algılarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetleri algıları ( $\bar{X}=2,75$ ,  $ss=1,385$ ) “Orta” düzeydedir.

## 3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

### 3.2.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları, İş Doyumları ve Okuldan Ayrılma Niyetleri Arasında İlişki

Öğretmenlerin tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasında ilişki Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları, İş Doyumları ve Okuldan Ayrılma Niyetleri Algıları Arasındaki İlişki (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi)

	Tükenmişlik Ölçeği (Tüm Ölçek)	İş Doyumu Ölçeği (Tüm Ölçek)	Okuldan Ayrılma Niyetleri (Tüm Ölçek)
Tükenmişlik Ölçeği (Tüm Ölçek)	1	-,340**	,480**
İş Doyumu Ölçeği (Tüm Ölçek)		1	-,432**
Okuldan Ayrılma Niyetleri (Tüm Ölçek)			1

$n = 867$ , Sig. (2-tailed): ,000  
\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Tablo 7’de öğretmenlerin tükenmişlik algıları, iş doyumları ve okuldan ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin iş doyumları (tüm boyutlarda) ile tükenmişlik algıları arasında ( $r=-0,340$ ;  $p<0,01$ ) ve okuldan ayrılma niyetleri algıları arasında ( $r=-0,432$ ;  $p<0,01$ ) negatif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Yani öğretmenleri iş doyumları yükseldikçe tükenmişlik ve okuldan ayrılma algıları azalmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik (tüm boyutlarda) ile okuldan ayrılma niyetleri arasında ( $r=0,480$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

### 3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

#### 3.3.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumları Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerindeki yordayıcı etkisine ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumları Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	5,150	,140		36,841	,000
Tükenmişlik	-,451	,043	-,340	-10,616	,000
R=.340      R <sup>2</sup> =.115      F <sub>(2,864)</sub> =112,707      p<.05					

Tablo 9’da Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerindeki yordayıcı etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlik tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Tablo incelendiğinde çoklu regresyon analiz sonucuna göre (F(1,865)=112,707) Düzeltilmiş R değeri ,340’dür. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri iş doyumunu algılarının toplam varyansının yaklaşık %11,5’ini açıklamaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumları algılarının okuldan ayrılma niyetleri üzerindeki yordayıcı etkisine ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Okuldan Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	p
Sabit	5,320	,187		28,409	,000
Tükenmişlik	-,802	,057	,480	-14,073	,000
R=.480      R <sup>2</sup> =.230      F <sub>(1,865)</sub> =198,054      p<.05					

Tablo 10’da Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okuldan ayrılma niyetleri üzerindeki yordayıcı etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okuldan ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Tablo incelendiğinde çoklu regresyon analiz sonucuna göre (F(1,865)=198,054) Düzeltilmiş R değeri ,480’dür. Buna göre öğretmenlerin iş doyumları, okuldan ayrılma niyetlerinin toplam varyansının yaklaşık %23’ünü açıklamaktadır.

## 4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde alt amaçlar bağlamında araştırmadan ulaşılan bulgular, alanda yapılmış diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılarak verilmiştir.

### 4.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarına Yönelik Bulguların Tartışılması ve Sonuç

Yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin tükenmişlik algıları; “Duygusal Tükenme, Zihinsel Tükenme, Fiziksel Tükenme” alt boyutlarının tümünde “Bazen” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kocaman (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin “Bazen” aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, araştırma sonucunu desteklemektedir. Altay (2007) ve Tetik (2009) da yer alan uygulama sonuçlarında da öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin “Bazen” aralığına denk geldiği bildirilmiştir. Adıgüzel (2016), Çelebi (2013), Karacan (2012), Aydemir (2013) tarafından yapılan çalışmalarda da tükenmiş düzeyinin genel olarak normal olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmalarda seçilen “Bazen” tercihi normal bir düzey olarak belirtilmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar literatürdeki bu çalışmaların sonuçlarıyla benzerdir. Çolak (2017), yaptığı araştırmada 5’li likert kullanmış ve araştırma bulgularına göre yaşanan tükenmişlik düzeyi genel toplamda düşük bulunmuştur. Sürücüoğlu (2011) araştırmasında toplam tükenmişlik düzeyinin az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Babaoğlu (2006) çalışmasında okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyini incelemiştir. Yaptığı araştırmasında tükenmişlik düzeyini genel olarak az tükenmişlik olarak belirlemiştir. Yıldırım (2009) çalışmasında okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelendiğinde genel olarak düşük düzeyde tükenmişlik yaşandığı sonucuna ulaşmıştır. Alkan (2014) kişisel başarı düzeyinde düşük düzey tükenmişlik tespit etmiştir. Gül (2019) matematik öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu sonucunu elde etmiştir. Tunaboş (2015) çalışmasında tükenmişlik düzeyinin belirgin bir fark oluşturmadığı sonucunu tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar, araştırma sonucuna göre farklılık göstermektedir.

Bu araştırmanın sonucunda sınıf öğretmenlerinin genel olarak tükenmişlik seviyelerinin normal olduğu ifade edilebilir. Tükenmişlik düzeyinin düşük çıkması için tükenmişliği tetikleyen faktörlerin ortadan kaldırılması ve iş doyumunu sağlayan bir iş ortamının oluşturulması gerekmektedir. Ancak bu durum ülke şartlarına göre pek mümkün olmadığı için bireylerin tükenmişlik seviyelerinin düşük olmasını beklemek olağan bir



değerlendirme olmayacaktır. Beemsterboer ve Baum (1984) tükenmişliği ifade ederken işten kaynaklanan stres durumu açıklamasını yapmışlardır. Sınıf öğretmenlerinin genel olarak çok kalabalık sınıflarda eğitim öğretim faaliyeti yürütmeye çalışıyor olmaları stres kaynağı olarak belirtilebilir. Dolayısıyla bu durum da tükenmişliği ortaya çıkaran en önemli faktördür. Ayrıca yaptığı çalışmalarla alanla ilgili gelişmelere yön veren Maslach da tükenmişliğin boyutlarını sıralarken duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalmadan bahsetmektedir. Bu boyutların gelişmesinde işin özelliği ve yoğun ilişkilerin yaşanıyor olmasının önemli bir paya sahip olduğunu belirtmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin normal düzeyde çıkması beklenen bir sonuçtur diyebiliriz.

#### 4.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına Yönelik Bulguların Tartışılması ve Sonuç

Araştırmada iş doyum düzeyi bulgularında öğretmenlerin iş doyum algıları “işletme politikaları, fiziksel koşullar, kişilerarası ilişkiler” boyutlarında “orta” düzey; bireysel faktörler, kontrol/otonomi boyutlarında “yüksek”; ücret/kariyer boyutunda “düşük” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kılıçalp (2004) çalışmasında öğretmenlerin iş tatmin düzeyini orta düzey olarak belirlemiş, ücret boyutundaki öğretmenlerin iş doyum düzeyini de düşük düzey olarak tespit etmiştir. Bu sonuçlarla araştırma sonucu örtüşmektedir. İnandık (2010) yapmış olduğu araştırmada müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyini orta düzey olarak belirlemiştir. Bu çalışmanın sonucuyla da araştırma sonucu benzerdir. Gafa (2019) sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyini belirlemek üzere yapmış olduğu çalışmasında iş doyumuyla ilgili toplam puanlarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özkan (2017) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin yüksek olduğu sonucunu tespit etmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi üzerine araştırma yapan İdi (2017) de öğretmenlerin iş doyum düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alanda yapılan bu çalışmaların sonuçlarıyla araştırma sonucu farklılık göstermektedir.

İş doyum düzeyinde farklı sonuçlara ulaşılmadaki esas nokta iş doyumunu etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel etkenlere göre değişiyor olmasıdır. Bireylerin iş yaşamından elde ettikleri doyum psikolojik, fiziksel ve demografik özellikler bağlamında değişmektedir (Connolly ve Myers, 2003: 152). Dolayısıyla araştırmalarda iş doyum düzeyinde farklı sonuçlara ulaşılması normal olarak değerlendirilebilir. Örgütsel etkenler de iş doyumunda etkili olan önemli bir faktördür. Nitekim örgüt tarafından beklentileri karşılanan çalışanın doyum düzeyinin yüksek olacağı belirtilmektedir (Keser, 2006: 102). Bu durumun tersi bir gelişmenin olabileceği de muhtemel bir sonuçtur. Bireysel anlamda oldukça başarılı olan kişilerin örgütsel nedenlerden dolayı iş doyum düzeyinin düşük olması da söz konusu olabilmektedir. Araştırmaların sonuçlarındaki farklılığın altında yatan nedenlerin üzerinde durulması gerekmektedir.

#### 4.3. Öğretmenlerin Okuldan Ayrılma Niyetleri Algılarına Yönelik Bulguların Tartışılması ve Sonuç

Öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetleri algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ağırbay (2018) çalışmasında öğretmenlerin işten ayrılma düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Ağırbay (2018) tarafından ulaşılan bu sonuç araştırma sonucunu desteklemektedir. Gümüşsoy (2014) çalışmasında öğretmenlerin işten ayrılma düzeylerini incelediğinde işten ayrılma niyetinde düşük düzey sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırma sonucundan farklıdır.

Mor Barak vd. (2001) tükenmişlik, iş doyum ve işten ayrılma niyeti arasında önemli bir ilişki olduğunu belirterek iten ayrılma niyetinin tükenmişlik ve iş doyumuna göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Schwepker Jr (2001) de iş doyumunun yüksek olmasının işten ayrılma düzeyini düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda işten ayrılma niyetinin orta düzeyde olmasının ne anlama geldiğini anlamak için iş doyum sonuçlarına bakıldığında bu sonuçların da orta düzeyde çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla Mor Barak vd. (2001) ve Schwepker Jr (2001) çalışma sonuçlarında değinilen çıkarımla örtüşmektedir. Ayrıca Vandenberg ve Nelson (1999) yaptıkları çalışmada kişilerin işten ayrılma niyetlerinin farklı güdülenme faktörlerine göre değiştiğini belirterek onların doyurulmasıyla azaltılabileceğini bildirmişlerdir. Araştırma sonuçlarının birbiriyle paralel olması diğer bir ifadeyle iş doyumunun orta düzeyde olması beklentilerin orta düzeyde karşılandığı anlamına gelmektedir dolayısıyla işten ayrılma niyetinin de orta düzeyde çıkmasının normal olduğunu düşündürmektedir.

#### 4.4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları, İş Doyumları ve Okuldan Ayrılma Niyetleri Arasında İlişkiyi Belirleme Yönelik Bulguların Tartışılması ve Sonuç

Öğretmenlerin iş doyumları (tüm boyutlarda) ile tükenmişlik algıları arasında ve okuldan ayrılma niyetleri algıları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki vardır. Yani öğretmenlerin iş doyumları yükseldikçe tükenmişlik ve okuldan ayrılma algıları azalmaktadır. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin alt boyutları ile

tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında da negatif yönde bir ilişki vardır. Çiçek (2018) yapmış olduğu çalışmada iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü ilişki belirlemiştir. Gencer (2002), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Arı (2015), Diri ve Kırıl (2016) tarafından yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki belirlenmiş olup iş doyumunun artmasının tükenmişliğin azalmasına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmalarda elde edilen bu sonuç araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Gül (2019) matematik öğretmenleriyle yürütmüş olduğu çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin az düzeyde; iş tatminini ise orta düzeyde yaşadıklarını belirlemiştir. Ayrıca çalışmada öğretmenleri iş tatmin düzeyi ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir değişikliğe rastlanmadığını bildirmiştir. Çalışmada ulaşılan sonuçlar araştırma sonucundan farklıdır.

Öğretmenlerin tükenmişlik (tüm boyutlarda) ile okuldan ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Yani öğretmenlerin okuldan ayrılma niyetlerinin artması tükenmişlik ve alt boyutlarını da artırmaktadır. Dündar (2019), Gümüşsoy (2014), Şahin (2019), Çamur (2019), Uygun (2019), Temirkanova (2019), Özen (2015) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla araştırma sonuçları arasında benzerlik bulunmaktadır.

#### 4.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının İş Doyumu Algıları İle Okuldan Ayrılma Niyetlerini Etkilemesine Yönelik Bulguların Tartışılması ve Sonuç

Öğretmenlerin tükenmişlik algıları, iş doyumları ile okuldan ayrılma niyetlerini ne düzeyde etkilediğine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlik tükenmişlik algılarının iş doyumları orta düzeyde negatif ile okuldan ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin iş doyumlarıyla ilgili algıları olumlu yönde arttıkça tükenmişlik ve işten ayrılma algıları azalmaktadır. Dündar (2019), Gümüşsoy (2014), Şahin (2019), Çamur (2019), Uygun (2019), Temirkanova (2019), Özen (2015), Gencer (2002), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Arı (2015), Diri ve Kırıl (2016), Çiçek (2018) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen bulgulara dayanarak iş doyumunun artmasının tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilediği sonucu açıklanabilir. Ulaşılan bu sonuçlar, araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

#### 4.6. Öneriler

Öğretmenleri tükenmişliğe iten sebeplere inilerek onların mesleklerini yaparken doyum almaları sağlanabilir. Özellikle kadın öğretmenlerin değil tüm kadın çalışanların hem evde hem de iş hayatında aktif olmaları tükenmişlik oluşturduğundan evdeki işlerin paylaşılması konusunda toplumun bilinçlenmesi adına seminer çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

İş doyum düzeyinin artırılması için çalışma ortamlarında paylaşımların artırılması ve kişiler arası iletişimin güçlendirilmesini sağlayacak etkinliklerin planlanması gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin okulda geçirdikleri boş saatleri değerlendirmek adına spor etkinlik alanları iş ortamlarında oluşturulmalıdır.

Araştırma sonuçlarının daha genellenebilir olması açısından seçilen örneklem grubu genişletilebilir.

- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu azaltan etkenlerde iyileştirmeler sağlanabilir.
- ✓ Öğretmenlerin iş doyumunu artırmak amacıyla sosyo-ekonomik durum iyileştirilmelidir. Ders dışı etkinlikler için ayrılan ders saati ödenekleri artırılarak sosyo-ekonomik duruma katkı sağlanmalıdır.
- ✓ Tükenmişlikle baş etme yollarıyla ilgili öğretmenlerin geneline yönelik bilgilendirici seminerler düzenlenmelidir.
- ✓ Alan üzerine çalışmaların sayısı artırılmalıdır.

#### KAYNAKÇA

- Adıgüzel, İ. (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize
- Adıgüzel, Z. (2010). İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ağırbay, F. (2018). Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel ve Meslekî Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alkan, F. M. (2014). Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri (*Yüksek Lisans tezi*). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.

- Alpar, R. (2014). *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlik - Güvenirlik (3. Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altay, M. (2007). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32: 22-28
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39): 549-565.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Yayım.
- Avsaroglu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115-129.
- Aydemir, H. (2013). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Babaoğlu, E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce ili örneği), (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Barutçugil, İ. (2004): *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler (*Doktora Tezi*). DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Beemsterboer, J., & Baum, B. H. (1984). "Burnout" Definitions and Health Care Management. *Social Work in Health Care*, 10(1), 97-109.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 95-108.
- Bulut, Y.(2005). Toplam Kalite Yönetimi Uygulayan İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. vd. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (11.Basım) Ankara: PegemA.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik (7. Baskı)* Ankara: PegemA.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki, *GÜ. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 123-155.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D.E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 465-484.
- Cerit, Y. (2020). The Role of Leaders in Peace Building. *Empowering Multiculturalism and Peacebuilding in Schools* içinde (Eds: S. Polat & G. Günçavdı), pp. 158-178. Hershey PA: IGI Global.
- Connolly, K. M., & Myers, J. E. (2003). Wellness and Mattering: the Role of Holistic Factors in Job Satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 40(4): 152-160.
- Çağlar, Ç. ve Demirtaş, H. (2011). Dershane Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve İş Doyumu, *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2: 30-49.
- Çamur, Ş. (2019). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kariyer Tatmininin Aracı Etkisi ve Bir Araştırma (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlama Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1): 62-77.

- Çelebi, E. (2013). Elazığ ve Malatya İl Merkezinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Faktörler (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 207-237.
- Çiçek, G. (2018). Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Van Yüzüncüyıl Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Çolak, Y. (2017). İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çolakoğlu, İ. (2014). Ortaokullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diri, M.S. ve Kırıl, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39: 125-149.
- Dündar, G. (2019). Duygusal Emek Davranışının İş Görenlerin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım.
- Ergin, C. (1992). Burnout in Doctor and Nurses and Adaptation of Maslach Burnout Inventory. In Ankara: VII. National Psychology Congress (pp. 143-4).
- Ertürk E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1): 39-52.
- Esmeray, A. ve Yoğun, E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34: 1-8.
- Gafa, İ. (2019) Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Gencer, A. (2002). Öğretmenlerinin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Ltd.
- Gül, V. (2019). Özel Eğitim Kurumlarında İş Tatmini ve Tükenmişlik İlişkisi: Matematik Öğretmenleri İle İlgili Bir Araştırma (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşsoy, Y. (2014). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Aksaray İli Örneği (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Gürkan, G.Ç. ve Demiralay, T. (2013). İlişki ve Görev Çatışması İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Araştırılması: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2): 59-79.
- İdi, A. (2017). İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. (*Yüksek Lisans Tezi*). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- İnandık, Z. (2010). Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kanbur, O. (2020). Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karacan, A. (2012). Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir ve Öğretilbilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi “İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği” (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, M., Toprak, M. ve Gürpınar, M. (2014). Structural Equation Modelling on the Relationships Between Teacher’s Trust in Manager, Commitment to Manager, Satisfaction With Manager and Intent to Leave. *Croatian Journal of Education*, 16(1): 165-189.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Kılıçalp, A. (2004). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi: (Eskişehir ili örneği). (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim-Online*, 2(1): 2–9. www.ilkogretimonline.org.tr [20 Şubat 2020].
- Kocaman, A. (2018) Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. Sixth Edition. New York: McGraw – Hill.,Inc.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Mattila, R. R. (2006). *The relationship between burnout, job satisfaction, turnover intention, and organizational commitment in it workers*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University.
- Mertol, Ş. (1993). Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması: Devlet ve Özel Tekstil Sektöründe Bir Çalışma (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü, İstanbul.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A. ve Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover Among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn From Past Research? A Review and Metanalysis, *Social Service Review*, 75 (4): 625-661
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 179-198.
- Özen, F. (2015). Öğretmenlerde İş Stresinin İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özkan, A. (2017). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği). (*Yüksek Lisans Tezi*). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Pines, A.M., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes And Cures*. New York: Free Press.
- Schweper Jr, C. H., (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce, *Journal of Business Research*, 54 (1): 39-52.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sürücüoğlu Keskin, H. (2011) Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik (Kütahya İl Merkezi Örneği): (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 277-288.

- Şahin, M. (2019). Tükenmişlik Duygusu ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tanova, C. (2007). Avrupa’da Gönüllü İşten Ayrılma: Ayrılma Kolaylığı ve İstekliliği, Davranış Niyeti ve İş İle İç İçe Olmanın (Job Embeddedness) Etkileri, *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs, Sakarya.
- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, *Journal of Vocational Colleges*, 2: 135-150.
- Temirkanova, Z. (2019). Otel Çalışanlarında Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bişkek Oteller Örneği (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Tetik, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algularının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tunaboğlu, M. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (*Yüksek Lisans Tezi*). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Türksoy, D.B. (2014). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik: Tekirdağ /Süleymanpaşa Merkez İlçesi Örneği (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygun, G. B. (2019). İş Görenlerde Örgütsel Tükenmişlik Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti: Ampirik Analizi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünler, E., Kılıç, B. ve Çıray, J.C. (2014). İletişim İkliminin İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkinine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41): 237-250.
- Vandenberg, R. J. & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?, *Human Relations*, 52 (10): 1313-1336.
- Weisberg, J. (1994). “Measuring Worker’ Burnout and Intention to Leave”, *International Journal of Manpower*, 15(1): 4-14.
- Yerlikaya, A. (2000). Köy ve Şehirde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yıldırım, S.S. (2009). Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul ili Anadolu yakası örneği) (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.