

NORMAL ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN ANAOKULU ÖĞRETMENLERİNDE TÜKENMİŞLİK

Doç Dr. Belma TUĞRUL*
Uzm. Psikolog Eylem ÇELİK**

ÖZET

Bu çalışma normal çocuklarla çalışan kadın anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleriyle ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırma için Türkiye'nin farklı illerindeki özel ya da devlete bağlı kurumlarda çalışan 216 kadın öğretmene, tükenmişliği üç boyutta (duygusal tükenmişlik, kişisel başarı, duyarsızlaşma) incelemeye olanak sağlayan Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Analizler, araştırmada tükenmişlikle ilişkisi incelenen değişkenlerin duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Elde edilen sonuçlar ilgili literatür bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Anaokulu Öğretmenleri, Tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Envanteri

ABSTRACT

This study was designed to determine factors that was related primary school women teachers' burnouts. Data were collected by using Maslach Burnout Inventory to 216 primary school women teachers. This inventory was planed to examine the possibility of burnout's three dimensions. Results of the analysis demonsrated to examination variables related burnouts which emotional exhaustion, personel accomplishment and depersonalization subscales. Results discussed related literature.

Keywords: Preschool Teachers, Burnout, Maslach Burnout Inventory

GİRİŞ

Günümüzde bir çok meslek alanında insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurmak gerekmektedir. İnsanlarla yüz yüze iletişimin yoğun olduğu alanlarda çalışanlarda duygusal tükenmişliğe kadar varan düzeylerde duygusal tepkiler gözlenmektedir (Cordes ve diğ. 1997).

Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışanlarda görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen tükenme hissiyle kendini ortaya koyan bir durumdur (Antoniou 2000). Tükenmişlik kavramı üzerinde son yıllarda farklı iş alanlarıyla ilgili olarak yoğun bir şekilde çalışılmıştır. Tükenmişliğin üç boyutlu olduğu ileri sürülmektedir. Tükenmişlik konusunda kabul gören en önemli kuramlardan biri Maslach ve Jackson'un üç faktörlü tükenmişlik modelidir. Maslach ve üç faktörlü tükenmişlik modelidir. Maslach ve Jackson tükenmişliği duygusal tükenmişlik sendromu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlamaktadırlar (Maslach ve Jackson 1981).

Maslach'a göre tükenmişliğin en önemli bileşeni duygusal tükenmişliktir. Çalışanlardan örgütsel ve kişisel yöndeki beklentilerin duygusal tükenmişlikle doğrudan ilişkili olduğu bilinmektedir. Araştırmalar yoğun

* Hacettepe Üniversitesi, Okul Öncesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.

** Hacettepe Üniversitesi, Gülveren Anaokulu.

ilişkilerin uzun süre devam ettirilmesini gerektiren işlerde çalışanlarda gözlenen duygusal tükenmişliğin, rutin işlerde çalışanlarda gözlenen duygusal tükenmişlikten daha fazla olduğu belirtilmektedir. Tükenmişliğin ikinci bileşeni olan duyarsızlaşma çevresini, işini kontrol edemediğini düşünen çalışanın, olumsuz bir olayla karşılaştığında kendini çaresiz hissetmesi ve bu durumla başa çıkmak için makine gibi davranmaya başlaması, duyarsızlaşması şeklinde gözlenmektedir. Tükenmişliğin üçüncü bileşeni kişisel başarı noksanlığı ise çalışanlar takdir edilmediklerini düşündüklerinde ortaya çıkmaktadır. Kişi kendini çaresiz ve olayları kontrol edilemez hissettiğinde kendi yeteneklerini sorgulamaya başlamakta ve bu durum kişisel başarı noksanlığına neden olmaktadır. Kişisel başarı noksanlığı grup çalışması yapan bireylerde daha fazla gözlenmektedir (Cordes ve ark. 1997).

Duygusal tükenmişlik kavramı, bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesi ve enerjisinin azalmasını tanımlamaktadır. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanlar duygusal anlamda kendilerini işlerine verememektedirler. Duyarsızlaşma, çalışanın müşterilerine karşı takındığı negatif, gayri ciddi tavır ve duyguları tanımlamaktadır. Çalışan, müşterinin hayatında gereğinden fazla yer tuttuğunu düşünmektedir. Kişisel başarı noksanlığı ise kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimini tanımlamaktadır. Çalışan işinde başarısız olduğu düşüncesiyle tatminsizlik duymakta ve iş dışındaki faaliyetlere yönelmektedir (Wright ve Bonett 1997).

Tükenmişlikle ilgili unsurları belirlemeye yönelik araştırmalar kişiler arası ilişkiler, motivasyon, fazla iş yükü ve kişinin stresle başa çıkmadaki başarısının tükenmişlikle ilişkili olduğunu göstermektedir. İş yerinde yaşanan iç çelişki ve bu çelişkinin doğurduğu stres çalışanları tükenmişliğe eğilimli hale getirmektedir. Stres ve motivasyonun tükenmişlikte önemini vurgulayan araştırmalar, iş stresi yüksek olmasına rağmen motivasyonu düşük olan çalışanların tükenmişlik yaşamadıklarını belirtmektedir. Bireyin işi nedeniyle fazla yüklenmesi ve bu yüksek uyarılmanın uzun sürmesi duygusal tükenmişliği doğurmaktadır (Wright ve Bonett 1997). Duygusal tükenmişlik çalışanın stresle başa çıkma konusundaki başarısıyla da ilişkilidir. İş stresi aynı düzeyde olmasına rağmen stresle başa çıkmada başarısız olan bireylerin duygusal tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir (Verbeke 1996). Tükenmişlik insanların kendilerini çaresiz, kapana kısılmış, bitmiş hissetmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik stresten çok daha olumsuz bir durumu ifade etmektedir (Levinson 1996).

Tükenmişlik örgüt yapısında son derece önemli değişikliklere neden olmaktadır. Bu değişiklikler, işe katılımın ve iş doyumunun düşmesi, işten ayrılmaların artması, performansın düşmesi, grup bağlılığının azalması, fiziksel ve duygusal semptomların artması, sağlık harcamalarının artması, aile hayatının çökmesi şeklinde özetlenebilir (Golembiewski ve diğ. 1998). Tecrübeli çalışanların işlerine gösterdikleri özveriyi azaltmaları ve emekliye ayrılmaları da tükenmişliğe işaret eden tepki türlerindedir (Wright ve Bonett 1997).

Tükenmişliğin ortaya çıkmaması için alınabilecek önlemlerden başlıcalarının şunlar olduğu belirtilmektedir: kişilerin bir işe başlarken ne ile karşılaşabilecekleri yönünde bilgilendirmesi; insanlara söz konusu durumu yaşayabileceklerinin anlatılması ve bu konuya yönelik eğitim kurslarının verilmesi; çalışanların takip edilmesi ve onların tükenmişliklerine neden olan durumların ortadan kaldırılması; çalışanlara enerjilerini yeniden kazanabilecekleri yeni işler verilmesi; çalışanların günlük stresten uzaklaşmalarını sağlayabilecek ortamlar hazırlanması; kişilere kendi yetenekleri hakkında geribildirim verilmesi; çalışanların dış baskılar ve saldırılara karşı korunması; yöneticilerin yüksek performans sergileyen elemanlara daha fazla iş verme yönündeki eğilimlerini kontrol etmeleri (Levinson, 1996).

Tükenmişliği engellemede özellikle üzerinde durulan konulardan biri de tatillerdir. Bireyin zihinsel ve duygusal kaynaklarını yenileyebilmesi açısından tatillerin son derece önemli olduğu bilinmektedir. Duygusal ve psikolojik yenilenmeye neden olan tatillerin tükenmişliği azalttığı ileri sürülmektedir (Westman ve Eden 1997). Ayrıca iş yerlerinde verilen molaların bile çalışanlar açısından faydalı olduğu, molaların hedeflenen amaca ulaşılma ihtimalini yükselttiği bildirilmektedir.

Uluslararası literatüre göre öğretmenlik en stresli mesleklerden biridir. Mesleğin stresinden kaynaklı olarak ortaya çıkan tükenmişlik ve tükenmişlikle birlikte ortaya çıkan fizyolojik ve psikolojik sorunlar öğretmenliğin niteliğini zayıflatmaktadır (Antonioni ve diğ. 2000).

Öğretmenlerde gözlenen tükenmişlik duygusal, düşüncesele ve fizyolojik boyutlarda hissedilen tükenmişlikle karakterizedir (Kriacou 1987). Yüksek iş stresi insanlarda iş doyumsuzluğu, devamsızlığı ve işten ayrılma gibi sonuçlara neden olmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin stresi ile psikolojik (anksiyete ve depresyon), fizyolojik (yüksek tansiyon, taşikardi, başağrıları) ve/veya davranışsal (alkol ve sigara alımı, uyku problemleri) problemler korelasyon göstermektedir (Kriacou ve Sutcliffe 1979).

Anaokulu ve ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik seviyeleri diğer meslek grupları (hemşireler, doktorlar, avukatlar vb.) ile karşılaştırıldığında ilkokul öğretmenlerinin diğer mesleklere göre yüksek oranda duygusal tükenmişlik ve başarı noksanlığı gözlenirken düşük düzeyde duyarsızlaşma gözlenmiştir.

Literatürde öğretmenlerde stres yaratan unsurları belirlemeye yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda şu unsurlar stres yaratan faktörler olarak özellikle dikkat çekmektedir: öğrenci sayısının fazlalığı, öğrencideki gelişim geriliği, iş yükü fazlalığı, rol çatışması, meslektaşlarla iletişim/zayıf iş çevresi, yetersiz maaş, statü, zaman kısıtlılığı/kaynak kısıtlılığı, profesyonel olarak algılanma ihtiyacı (Guglielmi ve Tatrow 1998; Kriacou 1987; Kriacou ve Sutcliffe 1979) öğretmenin yaşı, cinsiyeti, aynı iş yerinde çalıştığı süre, çalışılan çocuk sayısı, çalışılan sınıf düzeyi, aldığı eğitim, çocukların özellikleri, öğrenci yaşı, öğrenci-öğretmen çatışmaları vb. değişkenlerin tükenmişlik ile ilgili olduğunu göstermektedir.

Çalışmalar anaokulu öğretmenlerinin küçük sınıflarda çalışan öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıklarını göstermektedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu 1996).

İşin doğasında bulunan stresle başa çıkamayan öğretmenlerin işten ayrıldıkları işten ayrılmayanların ise emekliye ayrılana kadar hafta sonu tatillerinin gelmesini bekledikleri görülmektedir. Bir kısmı ise stresle başa çıkma yollarını öğrenmektedir. Bu noktada can alıcı konu kendi stres kaynaklarımızın farkına varıp tükenmişliğe neden olan bu kaynaklarla başa çıkmayı öğrenmemizdir.

Ülkemizde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri alanında yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Eğitimin niteliği açısından öğretmenlerde tükenmişlikle ilişkili olan değişkenlerin belirlenmesi son derece önemlidir. Bu araştırmada anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni hal, çalışma süresi, eğitim düzeyi, statü, çalışılan kurumun niteliği, ve çalışılan çocuk sayısının değişkenleriyle ilişkili olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı illerinde çalışan anaokulu öğretmenlerinden oluşturulmuştur. Araştırmaya toplam 216 denek dahil edilmiştir. Araştırmanın deneklerinin tamamı kadınlardan oluşmaktadır.

Araç

Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Envanterde tükenmişlik üç boyutta değerlendirilmektedir. Bunlar: duygusal tükenmişlik (DT), kişisel başarı (KB) ve duyarsızlaşmadır (D). Ölçekte duygusal tükenmişliği değerlendirmek için 9, kişisel başarıyı değerlendirmek için 8, duyarsızlaşmayı değerlendirmek için ise 5 olmak üzere toplam 22 madde bulunmaktadır. Envanter Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve envanterde bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal ölçekte cevap seçenekleri 7 basamaklı iken, 7 basamaklı cevap seçeneklerinin Türk kültürüne uygun olmadığı görülmüştür. Bunun üzerine Ergin tarafından cevap seçenekleri 5 basamaklı olarak düzenlemiştir. Maddelerin yapısı şu şekildedir:

| | | | | |
|--------------|-----------|-------|------------|-----------|
| (0) | (1) | (2) | (3) | (4) |
| Hiçbir zaman | Çok nadir | Bazen | Çoğu zaman | Her zaman |

MTE'de puanlama sonucu alt ölçek puanları elde edilmektedir. Alt ölçek puanları DT ve D için yukarıdaki gibi puanlanırken KB için tersine puanlanabilmektedir (hiçbir zaman:4, her zaman:0). Çünkü DT ve D boyutları olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu alandan alınan yüksek puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmektedir. KB boyutu olumlu ifadelerden

oluşmaktadır, dolayısıyla bu alandan alınan düşük puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmektedir. Envanterde yer alan maddeler Tablo 1’de verilmiştir.

Uygulama

Bu çalışmada MTE’nin Ergin (1992) tarafından yapılan çevirisi kullanılmıştır. Ancak envanter maddelerinde yer alan “işim gereği karşılaştığım insanlar” ifadesi Sucuoğlu ve Kuloğlu’nun çalışmalarında kullandıkları şekilde “öğrencilerim” olarak değiştirilmiştir.

Envanterin uygulanması için özel kurumlarda ve devlete bağlı kurumlarda normal çocuklarla çalışan 255 öğretmenden veri toplanmıştır. Uygulamada deneklerin ad ve soyadlarına ilişkin kimlik bilgileri alınmamıştır, bunun dışındaki kimlik bilgilerinin ve envantere ilişkin maddelerin eksik bırakıldığı formlar geçersiz sayılmıştır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tükenmişlikleri İle İlişkisi İncelenen Değişkenlerin Oranları

| Değişkenler | N | % |
|-------------------------|-----|----|
| Çalışma süresi | | |
| 1-10 yıl | 143 | 66 |
| 10-20 yıl | 59 | 27 |
| 20-30 yıl | 14 | 6 |
| Statü | | |
| Öğretmen | 182 | 84 |
| Yönetici | 34 | 16 |
| Kurumun niteliği | | |
| Kamu kuruluşu | 129 | 60 |
| Özel kuruluş | 87 | 40 |
| Eğitim | | |
| Lise | 78 | 34 |
| Önlisans | 52 | 24 |
| Lisans | 86 | 40 |
| Çocuk sayısı | | |
| 5-10 çocuk | 34 | 16 |
| 10-15 çocuk | 69 | 32 |
| 15-20 çocuk | 48 | 22 |
| 20-25 çocuk | 27 | 13 |
| 25-30 çocuk | 22 | 10 |
| 30 çocuktan fazla | 16 | 7 |
| Gelir | | |
| Düşük | 94 | 44 |
| Orta | 97 | 45 |
| Yüksek | 25 | 12 |
| Yaş | | |
| 15-4 yaş | 65 | 30 |
| 25-4 yaş | 94 | 44 |
| 35-4 yaş | 77 | 27 |
| Medeni hal | | |
| Evi | 114 | 53 |
| Bekar | 102 | 47 |

BULGULAR

Yöntem

Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı illerinde normal çocuklarla çalışan kadın anaokulu öğretmenleridir. Örneklem 216 denekten oluşmaktadır.

Bulgular

Öğretmelerin yaşlarının, medeni hallerinin, mesleki tecrübelerinin, statülerinin, eğitimlerinin, gelirlerinin, çalıştıkları kurumun niteliğinin ve çalıştıkları çocuk sayısının tükenmişliği yordamadaki katkısı aşamalı (stepwise) regresyon analizi ile incelenmiştir.

Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

Duygusal tükenmişliği yordamada ilgili değişkenlerin herhangi bir katkısının olup olmadığına ilişkin aşamalı regresyon analizi bulguları Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Duygusal Tükenmelerini Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkısı (N=216)

| Yordayıcı Değişkenler | R | R ² | R ² deki Artış | Yord. St. Hatası | F |
|---------------------------|--------|----------------|---------------------------|------------------|---------|
| 1- Mesleki Tecrübe | .06817 | .00465 | .00465 | 6.01532 | .999 |
| 2- Statü | .09992 | .00998 | .00534 | 6.01324 | 1.074 |
| 3- Kurumun Niteliği | .16760 | .02809 | .01811 | 5.97204 | 2.042 |
| 4- Eğitim | .22717 | .05161 | .02352 | 5.91330 | 2.870* |
| 5- Çalışılan Çocuk Sayısı | .27031 | .07307 | .02146 | 5.85992 | 3.311** |
| 6- Geliri | .27146 | .07369 | .00062 | 5.87195 | 2.771* |
| 7- Yaş | .27171 | .07382 | .00013 | 5.88562 | 2.369* |
| 8- Medeni Hal | .27665 | .07654 | .00271 | 5.89118 | 2.144* |

*p<.05, **p<.01

Tablo 2'de izlenebileceği gibi öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerinin yordanmasında mesleki tecrübe değişkenine ait korelasyon katsayısı .06817 bulunmuştur; ikinci aşamada statü değişkeninin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .09992'ye; üçüncü aşamada kurumun niteliğinin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .16760'a; dördüncü aşamada eğitimin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .22717'ye; beşinci aşamada çalışılan çocuk sayısının yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .27031'e; altıncı aşamada gelirin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .27146'ya; yedinci aşamada yaşın yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının

.27171'e; sekizinci aşamada medeni halin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .274665'e yükseldiği görülmüştür.

İlgili R^2 değerlerine göre ilk aşamada mesleki tecrübe değişkeninden tek başına elde edilen puan, 2. aşamada mesleki tecrübe-statü değişkenlerinden ve 3. aşamada mesleki tecrübe-statü-kurumun niteliği değişkenlerinden birlikte elde edilen puanların yordanan değişkenin (DT) varyansına olan katkısı anlamlı bulunmamıştır. 4. aşamada eğitim değişkenlerinden de yordamaya katılmasıyla, açıklanan toplam varyans oranının %5.161'e yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .05 düzeyinde, 4 ve 211 serbestlik derecesi ile anlamlıdır (F=2.870), 5. aşamada çalışılan çocuk sayısı değişkeninin de yordamaya katılmasıyla, açıklanan toplam varyans oranının %7.307'ye yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .01 düzeyinde, 5 ve 210 serbestlik derecesi ile anlamlıdır (F=3.311). 6. aşamada gelir değişkeni ile beraber, açıklanan toplam varyans oranının % 7.369'a yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .05 düzeyinde, 6 ve 209 serbestlik derecesi ile anlamlıdır (F=2.771). 7. aşamada yaş değişkeni ile beraber, açıklanan toplam varyans oranının %7.382'ye yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .05 düzeyinde 7 ve 208 serbestlik derecesi ile anlamlıdır (F=2.369). Son olarak medeni hal değişkeninin de yordamaya katılmasıyla, açıklanan toplam varyans oranının %7.654 olduğu görülmektedir. Bu katkı, .05 düzeyinde, 8 ve 207 serbestlik derecesi ile anlamlıdır (F=2.144).

İlgili değişkenlerin R^2 sağladığı artışlardan çalışılan kurumun niteliği, eğitim ve çalışılan çocuk sayısı değişkenlerinin tek başlarına R^2 'de sağladıkları artışların anlamlı olduğu (sırasıyla F=3.950, 5.232, 4.862; p<.05), diğer değişkenlerin R^2 'de sağladıkları artışların anlamlı olmadığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin Kişisel Başarı Algılarına İlişkin Bulgular

Kişisel başarıyı yordamada ilgili değişkenlerin herhangi bir katkısının olup olmadığına ilişkin aşamalı regresyon analizi bulguları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Kişisel Başarı Algılarını Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkısı (N=216)

| Yordayıcı Değişkenler | R | R^2 | R^2 'deki Artış | Yord. St. Hatası | F |
|---------------------------|--------|--------|-------------------|------------------|---------|
| 1- Mesleki Tecrübe | .15714 | .02470 | .02470 | 3.20413 | 5.419* |
| 2- Statü | .20054 | .04022 | .01552 | 3.18598 | 4.463* |
| 3- Kurumun Niteliği | .30074 | .09045 | .05023 | 3.10880 | 7.027** |
| 4- Eğitim | .31921 | .10189 | .01145 | 3.09649 | 5.985** |
| 5- Çalışılan Çocuk Sayısı | .31927 | .10193 | .00004 | 3.10379 | 4.767** |
| 6- Geliri | .32226 | .10385 | .00192 | 3.10787 | 4.037** |
| 7- Yaş | .32634 | .10650 | .00265 | 3.11073 | 3.542** |
| 8- Medeni Hal | .33523 | .11238 | .00588 | 3.10796 | 3.276** |

*p<.05, p<.01

Tablo 3'te izlenebileceği gibi öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerinin yordanmasında mesleki tecrübe değişkenine ait korelasyon katsayısı .15714 bulunmuştur; ikinci aşamada statü değişkeninin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .20054'e; üçüncü aşamada kurumun niteliğinin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .30074'e; dördüncü aşamada eğitimin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .31921'e; beşinci aşamada çalışılan çocuk sayısının yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .31927'ye; altıncı aşamada gelirin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .32226'ya; yedinci aşamada yaşın yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .32634'e; sekizinci aşamada medeni halin yordayıcı değişken olarak ele alınmasıyla bileşik korelasyon katsayısının .33523'e yükseldiği görülmüştür.

İlgili R^2 değerlerine göre ilk aşamada mesleki tecrübe puanı toplam varyansın %2.470'ini açıklayabilmektedir. Mesleki tecrübe puanının yordanan değişkenin (KB) varyansına olan bu katkısı .05 düzeyinde, 1 ve 214 serbestlik derecesi ile anlamlıdır ($F=5.419$). 2. aşamada mesleki tecrübenin statü ile birlikte varyansa olan katkısının %4.022'ye yükseldiği görülmektedir. Mesleki tecrübe ve statünün birlikte katkısı .05 düzeyinde, 2 ve 213 serbestlik derecesi ile anlamlıdır ($F=4.463$). 3. aşamada kurumun niteliği değişkeninin katılmasıyla varyansa olan katkı %9.045'e ulaşmıştır ve bu puan .01 düzeyinde, 3 ve 212 serbestlik derecesiyle anlamlıdır ($F=7.027$). 4. aşamada eğitim değişkenlerinden de yordamaya katılmasıyla, açıklanan toplam varyans oranının %10.189'a yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .01 düzeyinde, 4 ve 211 serbestlik derecesi ile anlamlıdır ($F=5.985$). 5. aşamada çalışılan çocuk sayısı değişkeninin de yordamaya katılmasıyla, açıklanan toplam varyans oranının %10.193'e yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .01 düzeyinde, 5 ve 210 serbestlik derecesi ile anlamlıdır ($F=4.767$). 6. aşamada gelir değişkeni ile beraber, açıklanan toplam varyans oranının %10.385'e yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .01 düzeyinde, 6 ve 209 serbestlik derecesi ile anlamlıdır ($F=4.037$). 7. aşamada yaş değişkeni ile beraber, açıklanan toplam varyans oranının %10.650'ye yükseldiği görülmektedir. Bu katkı, .01 düzeyinde 7 ve 208 serbestlik derecesi ile anlamlıdır ($F=3.542$). Son olarak medeni hal değişkeninin de yordamaya katılmasıyla, açıklanan toplam varyans oranının %11.238 olduğu görülmektedir. Bu katkı, .01 düzeyinde, 8 ve 207 serbestlik derecesi ile anlamlıdır ($F=3.276$).

İlgili değişkenlerin R^2 de sağladığı artışlardan çalışma süresi ve çalışılan kurumun niteliği değişkenlerinin tek başlarına R^2 de sağladıkları artışların anlamlı olduğu (sırasıyla $F=5.419$, $p<.05$; 11.707 $p<.01$), diğer değişkenlerin R^2 sağladıkları artışların anlamlı olmadığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin Duyarsızlaşmalarına İlişkin Bulgular

Duyarsızlaşmalarını yordamada ilgili değişkenlerin herhangi bir katkısının olup olmadığına ilişkin aşamalı regresyon analizi bulguları Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Duyarsızlaşmalarını Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkısı (N=216)

| Yordayıcı Değişkenler | R | R ² | R ² deki Artış | Yord. St. Hatası | F |
|---------------------------|--------|----------------|---------------------------|------------------|--------|
| 1- Mesleki Tecrübe | .06814 | .00464 | .00464 | 2.11268 | .998 |
| 2- Statü | .09754 | .00951 | .00487 | 2.11244 | 1.023 |
| 3- Kurumun Niteliği | .20824 | .04336 | .03385 | 2.08092 | 3.203* |
| 4- Eğitim | .20828 | .04338 | .00002 | 2.08583 | 2.392 |
| 5- Çalışılan Çocuk Sayısı | .21098 | .04451 | .00113 | 2.08955 | 1.957 |
| 6- Geliri | .22223 | .04939 | .00487 | 2.08920 | 1.810 |
| 7- Yaş | .22547 | .05084 | .00145 | 2.09261 | 1.592 |
| 8- Medeni Hal | .24517 | .06011 | .00927 | 2.08739 | 1.655 |

*p<.05

Tablo 4'te izlenebileceği gibi öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının yordanmasında mesleki tecrübe, statü ve kurumun niteliği değişkenlerinin birlikte etkisinin varyansa olan katkısı .20824'dür. Bu puanın toplam varyansın % 4.336'sını açıkladığı ve .01 düzeyinde 3 ve 212 serbestlik derecesiyle anlamlı olduğu görülmektedir (F=3.203, p<.01).

İlgili değişkenlerin R² sağladığı artışlardan sadece çalışılan kurumun niteliği değişkeninin tek başına R² sağladığı artışın anlamlı olduğu (F=7.50162, p<.01), diğer değişkenlerin R² sağladıkları artışların anlamlı olmadığı gözlenmiştir.

TARTIŞMA

Bu çalışmada anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleriyle ilişkili olan değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada Maslach tarafından geliştirilen, Ergin tarafından (1992) Türkçe'ye çevrilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile yaş, mesleki tecrübe, medeni hal, gelir değişkenlerinin ayrı ayrı ilişkisi incelendiğinde DT, KB ve D puanlarının yaşa bağlı olarak değişmediği bulunmuştur. Literatürde yaşın tükenmişlikle özellikle KB alt ölçek puanlarıyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Gold ve diğ. 1991). Bu bulgu bizim bulgularımızla çelişmektedir. Literatürde çalışma

süresinin tükenmişlikle ilişkili olup olmadığı yönünde çelişkili bulgular olduğu görülmektedir (Maslach ve Jackson 1981). Bizim bulgularımız tükenmişlikle çalışma süresinin KB alt ölçek puanlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgu Ergin'in (1992) bulgularıyla uyumludur, Ergin hemşirelerle yaptığı çalışma sonucunda çalışma süresi ile KB alt ölçek puanlarının ilişkili olduğunu belirlenmiştir.

Çalışmadan tükenmişlikte eğitim ve çalışılan kurumun niteliğinin ilişkili olduğuna yönelik olarak elde edilen bulgular da literatürle uyumludur. Bizim bulgularımız alınan eğitimim D alt ölçek puanları ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgu Gold ve arkadaşlarının (1991) bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Maslach ve Jackson iş ortamının tükenmişlikle ilişkili olduğunu belirtmiştir (1981). Bulgularımız kurumun niteliği değişkeninin, üç alt ölçek puanı ile de ilişkili olduğunu göstermektedir, elde edilen sonuçlar bu açıdan da literatürle uyumludur.

Ülkemizde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri alanında yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Eğitimin niteliği açısından öğretmenlerde tükenmişlikle ilişkili olan değişkenlerin belirlenmesi son derece önemlidir. Bu araştırmada anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni hal, çalışma süresi, eğitim düzeyi, statü, çalışılan kurumun niteliği, ve çalışılan çocuk sayısının değişkenleriyle ilişkisi incelenmiş ve önemli sonuçlar elde edilmiştir. Dünyada giderek daha fazla araştırılan ve çözüm bulunmaya çalışılan bu konu ile ilgili ülkemizde yapılan araştırma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Eğitimi olumsuz yönde etkileyen tükenmişlikle ilişkili olan faktörlerin araştırılması ve bu faktörlere yönelik önlemler alınması eğitimin niteliğinin artırılması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle bu alanda yapılan çalışmaların artırılmasına ihtiyaç vardır.

KAYNAKLAR

- Bulan, F. H., Erickson, R. J. and Warthon, A. S. (1997). "Doing for Others on the Job: The Affective Requirements of Service Work, Gender and Emotional Well-Being". *Social Problems*, 44 (2), 235-256.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. and Bulum, M. (1997). "Pattern of Burnout Among Managers and Professionals: A Comparison of Models". *Journal of Organizational Behavior*, 18 (6) 685-701.
- Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması". **7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**, 143-154.
- Gold, Y., Robert, A. R. and Wright, C. R. (1991). "The Relationship of Scores on the Educational Survey: a Modified Version of the Maslach Burnout Inventory, the Three Teaching Related Variables for a Sample of 132" **Beginning Teachers. Educational and Psychological Measurement**, 51, 429-438.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Sun, B. and Lou, H. (1998). "Estimates of Burnout in Public Agencies: Worldwide, How Many Employees Have Which

- Degrees of Burnout and With What Consequences?"* **Public Administration Review**, 58, 59-65.
- Guglielmi, R. and Tatrow, K. (1998). "Occupational Stress, Burnout and Health in Teacher: a Methodological and Therogical Analysis". **Review of Educational Research**, 68, 1, 61-99.
- Kyriacou, C. (1987). "Teacher Stress and Burnout": **an International Review. Educational Research**, 29, 2, 46-152.
- Kriacou C. and Sutcliffe J. (1979). "Theacher Stres and Satifiction." **Educational Research**, 29, 2, 89-96.
- Levinson, H. (1996). "Burnout". **Harvard Business Review**. July-August. 153-161.
- Maslach, C. and Jackson S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout". **Journal of Occupational Behavior**. 2, 99-113.
- Sucuoğlu B. and Kuloğlu N. (1996). Özürlü Çocuklarda Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. **Türk Psikoloji Dergisi**, 10 (36), 44-60.
- Verbeke, H. (1996). Individual Differences in Emotional Contagion of Salespersons: Its Effecy on Performance and Burnout **Psychology and Marketing**, 14, 6, 617-636.
- Westman, M. and Eden, D. (1997). Effects of a Respite from Work on Burnout: Vacation Relief and Fade-Out. **Journal of Applied Psychology**, 82 (4), 516-527.
- Wright, T. A. and Bonett, R. (1997). The Contribution of Burnout to Work Performance. **Journal of Organizational Behavior**, 18 (5), 491-499.