Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi / Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos Cilt: 11 Sayı:2
Journal of International Multidisciplinary Academic Researches / May-June-July-August Volume: 11 Issue: 2
2024
www.joimar.com

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN DEMOGRAFİK VE ÖRGÜTSEL UNSURLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF DEMOGRAPHIC AND ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING THE PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS OF PRESCHOOL TEACHERS

Tuğçe ŞENAY

İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Eğitim Programı, İstanbul, Türkiye, ORCID: 0000-0001-8068-0779
***e-mail: tugcesenay89@gmail.com**

ÖZET
Son yıllarda mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmaların arttığı görülmektedir. mesleki tükenmişlik iş yaşamını ve günlük hayatı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle mesleki tükenmişlik üzerine yapılan çalışmaların güncelliğini koruması beklenmektedir. Mesleki tükenmişlik öğretmenlerde de sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Özellikle okul öncesi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik oldukça yaygındır. Mesleki tükenmişliğin önüne geçmek için bu alanda yeni çalışmalara gereksinim duyulmaktadır. Bu çalışmada da okul öncesi öğretmenlerinde mesleki tükenmişliği etkileyen faktörler incelenmiştir. Araştırmada doküman incelemesi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda literatürde yer alan araştırma bulguları değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonunda okul öncesi öğretmenlerinde bireysel ve örgütsel birçok faktörün mesleki tükenmişliğe neden olduğu görülmüştür.
Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, okul öncesi öğretmenliği, mesleki tükenmişlik

ABSTRACT
It has been observed that the number of studies on professional burnout has increased in recent years. Professional burnout negatively affects work and daily life. Therefore, it is expected that the studies on professional burnout will remain up-to-date. Professional burnout is a frequently encountered situation in teachers. Professional burnout is quite common especially in preschool teachers. New studies are needed in this area to prevent professional burnout. In this study, the factors affecting professional burnout in preschool teachers were examined. Document review method was used in the research. In this context, the research findings in the literature were evaluated. At the end of the study, it was seen that many individual and organizational factors cause professional burnout in preschool teachers.
Key Words: Teaching profession, preschool teaching, professional burnout

GİRİŞ

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı "Enerji, güç ya da kaynakların yoğun talepler nedeniyle tükenmesi, yorulma, başarısız olma" şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Akten, 2007). İnsanlar gerek günlük yaşamda gerekse de iş yaşamında stres yaratan durumlarla karşılaşmakta olup, stresin neden olduğu olumsuz durumları ifade etmek için 1970'li yıllarda Freudenberger tarafından literatüre mesleki tükenmişlik kavramı kazandırılmıştır. Kavramsal açıdan ele alındığı zaman mesleki tükenmişlik "insanların aşırı düzeyde çalışmalarının bir sonucu olarak işin gereklerini yerine getiremez hale düşmeleri" şeklinde tanımlanmaktadır (Akkoç & Tunç, 2015). Diğer bir ifadeyle mesleki tükenmişlik; başka insanlar ile birebir ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek gruplarında bireyin kendisine büyük hedefler koyması, ancak istediği hedeflere ulaşamadığı zaman hayal kırıklığına uğraması şeklinde tanımlanmaktadır (Terzi & Sağlam, 2008). Günümüzde de meslek yaşamında sıklıkla karşılaşılan sorunların başında mesleki tükenmişlik gelmektedir. Mesleki tükenmişlik

çalışanın diğer insanlara karşı duyarsızlaşması, duygusal açıdan kendisini tükenmiş hissetmesi, kişisel başarı ve yeterlik duygularının zayıflaması ile karakterize bir problemdir (Yıldız, 2012). Çiçek (2018) mesleki tükenmişlik kavramını "bireyin duygusal ve fiziksel olarak enerji kaybına uğraması, işe konsantre olamaması, sağlıklı tutumlar sergileyememesi ve yer aldığı iş ortamında iletişim ve ilişki kurmakta zorluk yaşaması" şeklinde tanımlamıştır.

Literatürde mesleki tükenmişlik kavramı meslek yaşamında da uzun yıllardır incelenen konular arasında yer almaktadır (Maslach & Goldberg, 1998; Başol & Altay, 2009; Cemaloğlu & Erdemoğlu-Şahin, 2007). Bunun temelinde tükenmişlik olgusunun meslek yaşamında da yaygın olarak görülmesi yatmaktadır (Coşkun, 2007). Mesleki tükenmişlik kavramı üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıdır. Literatürde mesleki tükenmişlik alt boyutları aşağıdaki gibi açıklanmıştır;

Duygusal tükenme: Maslach (1982) duygusal tükenme alt boyutunu mesleki tükenmişliğin kalbi olarak belirtmiş, bu süreci tamamıyla duyguların esiri olma, başka insanların hareketlerinden duygusal açıdan etkilenme, gücünün tümünü duygusal isteklerini karşılamak için kullanma şeklinde tanımlamıştır (Maslach & Leiter, 1997; Aktaran: Dağlı & Gündüz, 2008).

Duyarsızlaşma: Bu süreçte bireyde sinirlilik, işe dair idealizm kaybı görülür. Kişi arkadaş çevresinden uzaklaşmaya çalışır ve yalnız başına kalmayı ister (Dağlı & Gündüz, 2008).

Kişisel başarı: Maslach ve Jackson'a göre, kişisel başarı, bireylerin işlerinde kendilerini yeterli ve başarılı hissedip hissetmemesiyle alakalıdır. Bu durum, kişilerin kendilerini etkisiz hissetmeleriyle başlar ve neticede kendilerini yaptıkları iş için yetersiz hissederler. Hiçbir çalışmanın altından kalkamayacaklarına karar verirler. Etraflarındaki herkesin ve her şeyin onların başarılı olmalarına engel oluşturduklarını düşünürler. Yaptıkları işleri önemsiz olarak nitelendirirler (Maslach & Jackson, 1984).

Tükenmişlik sendromunun belirtileri fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç gruba ayrılmakta olup, literatürde tükenmişlik sendromunun fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtileri aşağıdaki gibi açıklanmıştır;

Fiziksel belirtiler: İş hayatından kaynaklanan diğer bir tükenmiş hali kendisini fiziksel problemlerle göstermektedir. Fiziksel belirtiler genel olarak bireyin içinde yer aldığı olumsuz koşulların sonucunda meydana gelir. Bu belirtilerin başında tansiyon, kalp, şeker, baş ağrıları, bulantı, kusma, kronik, uyku bozukluğu ve yorgunluk gelmektedir. Bunun yanı sıra mide ve bağırsak problemleri, solunum yetmezliği, astım ve kolesterol gibi şikâyetler de meydana gelir. Söz konusu şikayetlerin temelinde yukarıda da ifade edildiği gibi kişinin çalıştığı ortamının sağlıklı ve hijyenik olmaması sebep olabilir. Bunun yanı sıra yoğun baskı ve aşırı bir denetim, fiziki ortamın (ısı, ses, gürültü, aydınlatma, titreşim, ışın vb.) insan yapısını zorlaması da strese yol açabilir. Bireyin hem aşırı sorumluluk almasından hem de içinde yer aldığı şartların kötü olmasından dolayı fiziksel bir tükenmişlik yaşayabilir (Salvagioni ve ark., 2017: 1; Çiçek, 2018; Leiter, 2005; Çınar, 2015).

Psikolojik belirtiler: Engellenmiş duygusu ve sinirlilik tükenmişliğin belirgin psikolojik niteliklerindendir. Kişi kendisini engellenmiş hisseder; çünkü hedeflerine ulaşmaktan alıkonulmuştur. Kişiler kendilerine saygı ve güven duyulmadığını ve yaptıkları işe değer verilmediği kanısına vardıklarında, öz saygı ve yeterlilik duyguları tehdit altına girecektir. Bir bakıma, işleri konusunda kendilerini küçük düşürülmüş hisseden kişiler, çevrelerine karşı bir

düşmanlık duygusu da besleyebilirler. Çalıştıkları yerde kendilerini bir yabancı gibi hisseden bu kişiler, hırsızlık ve sabotaj gibi yıkıcı misillemeler de bile bulunabilirler (Akten, 2007; Bauner ve ark., 2006; Çiçek, 2018; Blasche ve ark., 2010).

Korku ve kaygı (gerilim) tükenmişliği ateşeleyen duygulardandır. Bu duygular, işgörenin işi üzerindeki kontrol duygusunu 'yitirdiği ve iş çevresinin belirsiz olduğu durumlarda gelişmektedir. Günümüzde işyerlerinde birçok çalışan, bu gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Yaygın görüş; insanların diğerleri ile rekabet durumunda olmaları ya da işlerini kaybetme ve gelecek kaygısı yaşamaları durumunda daha iyi çalıştığı seklindeyse de; esasında böylesi bir ortam işgörenlerin dikkatini dağıtıcı bir etki yaratmakta ve onların işlerine daha az ilgi ve bağlılık göstermelerine ve işe ilişkin enerjilerinin azalmasına sebep olmaktadır (Tosun & Ulusoy, 2017; Akten, 2007; Gemlik ve ark., 2010; Çiçek, 2018).

Davranışsal belirtiler: Tükenmişlik yaşayan kişilerde; çabuk sinirlenme, ani öfke patlamaları, göz yaşlarını tutamama, aşırı alınganlık, yalnız kalma arzusu, işe gitmek istememe, işe geç gelme/ gelmeme, işyerinde işi yavaşlatma ya da askıda bırakma, örgütlenme zorluğu, ilaç, alkol ve tütün vb. kullanmaya eğilim ya da bunların kullanımında artış, az / çok yemek yeme, evlilik çatışmaları ve boşanma, aile 'çatışmaları, aile ve arkadaşlardan (dış çevreden) uzaklaşma ve içe kapanma, bireyler arası sorunlar, sıkıntı, konsantrasyon zorluğu, unutkanlık, aktif olamayış, başkalarına fazla güvenmeme veya onlardan uzak durma, çalışmaya eğilimde direnç, hizmet verilen bireylere tek tip davranma, iş arkadaşlarını küçümseme ve onlarla alay etme, kuruma ilişkin ilginin kaybı, bazı eylemleri erteleme ya da askıya alma, değişime direnç ve katılık, çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma gibi davranışsal belirtiler ortaya çıkmaktadır (Çiçek, 2018; Akten, 2007).

Görüldüğü gibi mesleki tükenmişlik bireyin iş yaşamının yanında günlük yaşamında da birtakım olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu durum mesleki tükenmişliğe neden olan unsurların incelendiği çalışmaların artmasına zemin hazırlamıştır. Tükenmişliğe ilişkin yapılan araştırmalar, tükenmişlik konusuna etki eden unsurların genel olarak ya kişisel yani kişilik özelliklerinden veya bireyin çalıştığı iş ortamından kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Angelini, 2023; Kanios & Bochenska-Brandt, 2021; Norful ve ark., 2024). Aynı çalışmalar, genel olarak geçmişinde travmatik olaylar yaşamış, çocukluk sürecini kötü atlatmış, problemli ailelerde yetişmiş, sorumluluk almayı öğrenememiş ve sosyal çevreden soyutlanmış olanların, iş hayatında da karşılaştıkları en küçük problemlere karşı kolaylıkla direnmekten vazgeçtikleri, kendilerini güvensiz ve çaresiz hissettikleri problemlerle boğuşmak ya da problemlerin üzerine gitmek, onlara çözüm geliştirmek yerine şikayet etmeye ya da içinde oldukları ortamlardan uzaklaşmaya çalıştıkları bu nedenle başta duygusal tükenmişlik olmak üzere duyarsızlık ve kişisel başarıda azalma etkilerini gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Çiçek, 2018).

Geleneksel görüşe göre tükenmişlik onu yaşayan bireyin bir sorunudur. Bu fikrin savunucularına göre, aynı örgütsel koşullarda kimi bireyler tükenmezken kimileri tükenmektedir. Onlara göre tükenmişlik, bireysel unsurlarla alakalıdır ve bireyler kendi karakterlerindeki, tutumlarındaki ya da üretkenliklerindeki kusurlar dolayısıyla tükenirler. Bu fikre göre, problem insandır ve çözüm onları değiştirmekte ya da onlardan kurtulmaktadır. Şüphesiz tükenmişliğin ortaya çıkmasında, bireysel etkenlerin varlığı yok sayılamaz. Ancak; bu görüşü iddia edenlerin tutumuna benzer bir yaklaşımla, aynı bireyin farklı örgütsel şartlara farklı tepkiler göstereceği düşünüldüğünde, dikkatler tükenmişlik üzerinde etkili olan örgütsel faktörlere çevrilmektedir (Akten, 2007).

Tüm insanların tükenmişlik yaşama ihtimalinin bulunduğu kabul edilmekle beraber, belirli özellikteki kişilerin bu riski diğerlerine kıyasla daha çok taşıdığı bilinmektedir. Bu özellikler kapsamında, dış kontrol odaklı olma; kendine yeterlilikten, empati becerisinden ve duygusal kontrolden yoksun olma, gerçekçi olmayan beklenti seviyesine sahip olma gibi özellikler gösterilebilir. Bunların yanı sıra yapılan çalışmalarda gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluk, kişinin kişilik özelliği ve yaşamını etkileyen olaylar üzerindeki bireysel kontrolü, yaş, çocuk sayısı, işe bağımlılık, denetim odağı, eğitim, cinsiyet, medeni durum, motivasyon, performans, iş haricindeki hayatındaki stresler, mesleki tatmin, üstlerinden sağladığı destek, iş tatminsizliği, informal destek ve işten zevk almama gibi etkenlerin mesleki tükenmeye neden olan bireysel unsurlar arasında kabul edildiği görülmektedir (Serin & Balkan, 2014; Akten, 2007; Çınar, 2015).

Mesleki tükenmişlik birçok meslekte yaygın olarak görülmekle beraber, son yıllarda yapılan araştırmalar özellikle öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Friedman, 2000; Antoniou ve ark., 2013; Szempruch, 2018). Öğretmenler arasında özellikle okul öncesi öğretmenleri öğrencileri yetiştirme sürecinde okul yönetimleri, ebeveynler ve diğer okul paydaşları ile iş birliği içinde çalışmak durumunda oldukları için yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan grupta yer almaktadırlar. Okul öncesi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen unsurların iyi bilinmesi mesleki tükenmişliği en aza indirmeye yönelik önlemler alınmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda yapılan bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen demografik ve örgütsel unsurların değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Yapılan bu çalışma kapsamında derleme çalışmalarda sıklıkla kullanılan doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemin kullanıldığı çalışmalarda öncelikli olarak konuyla ilgili olarak geçmiş dönemde yapılan araştırmalara ulaşılmakta, ikinci aşamada ilgili çalışmalarda elde edilen sonuçlar tablolar ya da temalar galinde sunulmaktadır. Doküman analizinin yapıldığı araştırmalarda her türlü bilimsel yazı, makale ve lisansüstü tez çalışması kaynak olarak kullanılabilmektedir. Bu araştırma sadece konuyla ilgili olarak yürütülen 20 lisansüstü tez çalışması üzerinden yürütülmüş olup, ilgili çalışmalara YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir.

BULGULAR

Yürütülen bu çalışma kapsamında ele alınan araştırmalarda elde edilen sonuçlar aşağıda yer alan tabloda açıklanmıştır.

Tablo 1. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yazar	Araştırma Bulguları
Acar, 2016	Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde iş doyumunun mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşları ve mesleki kıdem düzeyleri yükseldikçe mesleki tükenmişlik düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.
Adıgüzel, 2016	Okul öncesi öğretmenlerinde sınıf yönetimi becerilerinin mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği bulunmuştur. Aynı çalışmada tükenmişlik düzeyinin medeni duruma göre farklılaşmadığı, buna karşılık mesleki

	kıdeme göre tükenmişlik düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.
Alkevli, 2021	Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin okul iklimi algılarına göre farklılaştığı bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin ders verdikleri sınıflarda öğrenci sayısı arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir.
Baş, 2016	Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş grubu ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
Çalışır, 2022	Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlarının mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği bulunmuştur. Aynı çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
Dalgın, 2021	Okul öncesi öğretmenlerinde bilişsel esneklik düzeyinin mesleki tükenmişliği etkilediği bulunmuştur.
Ergel, 2014	Okul öncesi öğretmenlerinde örgütsel faktörlerin mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğu bulunmuş, söz konusu çalışmada öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalmalarının mesleki tükenmişlik düzeyini arttırdığı görülmüştür.
Ertürk, 2012	Devlet okulları ile özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin yaş gruplarının mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
Gürbüz, 2008	Okul öncesi öğretmenlerinde iş tatmin düzeyinin mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğu bulunmuştur. Bunun yanında öğretmenlerin yaş gruplarına, mesleki kıdemlerine ve görev yaptıkları okul türlerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
Karahan-Kaya, 2018	Okul öncesi öğretmenlerinin algıladıkları yönetici liderlik tarzlarının mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir.
Mahmood, 2017	Okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda örgütsel sinizm algılarını arttıran faktörlerin mesleki tükenmişliği azalttığı bulunmuştur.
Özmen, 2010	Okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları sınıflarda kaynaştırma öğrencisi olmasının mesleki tükenmişliği arttırdığı, buna karşılık öğrenciler ile empati kurma becerisinin yüksek olmasının mesleki tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir.
Şenel, 2014	Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki özyeterlik düzeylerinin mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğu bulunmuştur.
Teltik, 2019	Okul öncesi öğretmenlerinde mesleki yeterlik algısının mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği bulunmuştur. Aynı çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş gruplarına ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.
Turan, 2021	Okul öncesi öğretmenlerinin pandemi sürecinde yaşadıkları sağlık anksiyetesinin mesleki tükenmişlik düzeyini arttırdığı bulunmuştur. Aynı araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği rapor edilmiştir.
Uzgören-	Sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı okullarda görev yapan okul öncesi

Gümüştaş, 2023	öğretmenlerinde öğretmen ve aile iş birliği arasındaki ilişki kalitesinin mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir.
Yıldız, 2018	Okul öncesi öğretmenlerinin kullandıkları sınıf yönetimi becerilerinin mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş gruplarına ve eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
Yılmaz, 2023	Okul öncesi öğretmenlerinde işe yabancılaşma düzeyini arttıran unsurların mesleki tükenmişliğe neden olduğu belirlenmiştir.
Yılmaz-Toplu, 2012	Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin okul türü, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterdiği, buna karşılık cinsiyete ve sahip olunan çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
Yüksel, 2020	Okul öncesi öğretmenlerinin sahip oldukları kişilik özellikleri ve özyeterlik inançlarının mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörler arasında yer aldığı bulunmuştur. Aynı araştırmada öğretmenlerin yaş gruplarına ve mesleki kıdemlerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığı rapor edilmiştir.

SONUÇ

Okul öncesi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen unsurların ele alındığı bu çalışmada konu ile ilgili olarak geçmiş yıllarda yayınlanan 20 lisansüstü tez çalışması incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile bazı demografik değişkenlerin ve örgütsel faktörlerin mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. demografik değişkenler üzerine yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, görev yapılan okul türü ve mesleği tercih etme nedenlerinin mesleki tükenmişliği etkileyen temel faktörler arasında yer aldığı görülmüştür. Literatürde yer alan bazı araştırmalarda ise demografik değişkenlerin mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olmadığı bulunmuştur. Çalışma sonuçları arasında tutarsızlıklar olmasının temelinde araştırmaların farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip olan öğretmenler üzerinde yürütülmesinin yattığı düşünülebilir.

Literatürde yer alan çalışmalarda demografik özelliklerin yanında örgütsel faktörlerin de mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarını ve işe yabancılaşma düzeylerini arttıran örgütsel unsurların mesleki tükenmişliği arttırdığı görülmektedir. okul yöneticilerinin sergiledikleri olumsuz davranışlar ve katı liderlik tarzları ile öğretmenlere psikolojik baskı uygulamalarının da mesleki tükenmişliği arttırdığı belirtilmektedir. Bunun yanında okulun düşük sosyo-dekonomik statüde bulunması, sınıf mevcudunun fazla olması, öğretmen ve aile işbirliği arasındaki etkileşimin düşük düzeyde kalmasının da mesleki tükenmişliği arttıran örgütsel faktörler arasında yer aldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olması iş doyumlarını, örgütsel bağlılıklarını ve çalışma motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanında öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi yükseldikçe işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm algısı yükselmektedir. Söz konusu olumsuzluklar öğretmenlerin iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu noktada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin en aza indirilmesi için öncelikli olarak mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen unsurların belirlenmesi ve

mesleki tükenmişliğe neden olan olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler alınması gerekmektedir. yapılan bu çalışmada doküman incelemesi yönteminden yararlanılmış ve araştırma konu ile ilgili yürütülen 20 lisansüstü tez çalışması ile sınırlandırılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen demografik ve örgütsel faktörlere ilişkin daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşabilmek için büyük örneklem grupları üzerinde nitel ve nicel çalışmalar uygulanabilir.

KAYNAKLAR

Acar, F.M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.

Adıgüzel, İ. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Rize.

Akkoç, İ., & Tunç, H. (2015). Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18*(34), 1-21.

Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.

Alkevli, S. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review. *BMC Psychology, 11*(1), 1-35.

Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology, 4*(3), 349-355.

Baş, A. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.

Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 58, 191-216.

Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M., & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International Archives of Occupational And Environmental Health*, 79, 199-204.

Blasche, G., Leibetseder, V., & Marktl, W. (2010). Association of spa therapy with improvement of psychological symptoms of occupational burnout: A pilot study. *Forschende Komplementärmedizin/Research in Complementary Medicine, 17*(3), 132-136.

Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Education Journal, 15*(2), 463-484.

Coşkun, M. K. (2012). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(41), 64-77.

Çalışır, H. (2022). *Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumlulukları ile umut ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.

Çınar, F. (2015). Din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam hatip lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 22, 235-282.

Dağlı, A., & Gündüz, H. (2008). Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri (Diyarbakır ili örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi,* 10, 12-35.

Dalgın, M. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin bilişsel esneklik ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Bolu.

Ergel, A. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin tükenmişlik düzeylerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elâzığ.

Ertürk (2012). *Özel ve devlet okullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerin demografik değişkenlere bağlı olarak mesleki tükenmişlik ve anksiyete düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology, 56*(5), 595-606.

Gemlik, N., Sisman, F. A., & Sigri, U. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management, 8*(7), 137-149.

Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Kanios, A., & Bochenska-Brandt, A. (2020). Occupational burnout among workers in the long-term care sector in relation to their personality traits. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 34*(4), 491-504.

Karahan-Kaya, I. (2018). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları yönetici liderlik uygulamalarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Burdur.

Leiter, M. P. (2005). Perception of risk: An organizational model of occupational risk, burnout, and physical symptoms. *Anxiety, Stress & Coping, 18*(2), 131-144.

Mahmood, S.M.R. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van.

Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: *New Perspectives. Applied And Preventive Psychology, 7*(1), 63-74.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual,* 1-12.

Maslach, C., & Leiter M. P. (1997). *The truth about burnout*, San Francisco: Jossey-Bass.

Norful, A. A., Brewer, K. C., Cahir, K. M., & Dierkes, A. (2024). Individual and organizational factors influencing well-being or burnout among healthcare assistants: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 6, 1-13.

Özmen, E. (2010). *İzmir ilinde kaynaştırma öğrencileri ile çalışan okul öncesi öğretmenlerinin empatik eğilimleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin*

belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one, 12*(1), 1-29.

Serin, A. E., & Balkan, M. O. (2014). Burnout: The effects of demographic factors on staff burnout: An application at public sector. *International Business Research, 7*(4), 151-159.

Szempruch, J. (2018). Feeling of professional burnout in teachers of secondary schools. *The New Educational Review,* 54, 219-230.

Şenel, E. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinde özyeterlik algısının tükenmişlik düzeyini yordama gücü (Denizli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.

Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Terzi, Y., & Sağlam, V. (2008). Araştırma görevlilerinin mesleki tükenmişlik durumu. *Physical Sciences, 3*(1), 52-58.

Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics and Management,* 28, 90-111.

Turan, H. (2021). *Covid-19 sürecinde okul öncesi dönemindeki özel gereksinimli çocuklar ile çalışan öğretmenlerin sağlık anksiyetelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Uzgören-Gümüştaş, B. (2023). *Öğretmen-aile işbirliği ile öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişki: sosyoekonomik açıdan dezavantajlı okul öncesi çocukları örneklemi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 37-61.

Yıldız, M. (2018). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıf yönetimi becerileri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Yılmaz, S. (2023). *Okul öncesi öğretmenlerinin covıd-19 pandemi sürecinde mesleki yabancılaşma ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Yılmaz-Toplu, N. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.

Yüksel, H. (2020). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri, öz yeterlik inançları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.

EXTENDED ABSTRACT

The dictionary meaning of the concept of burnout is “the exhaustion of energy, power or resources due to intense demands, fatigue, failure” (Akten, 2007). People encounter stressful situations both in daily life and in business life, and the concept of occupational burnout was introduced to the literature by Freudenberger in the 1970s to express the negative situations caused by stress. When considered conceptually, occupational burnout is defined as “people becoming unable to fulfill the requirements of the job as a result of excessive work” (Akkoç

& Tunç, 2015). In the literature, the concept of occupational burnout has been among the subjects that have been studied in professional life for many years (Maslach & Goldberg, 1998; Başol & Altay, 2009; Cemaloğlu & Erdemoğlu-Şahin, 2007). The basis of this is that the phenomenon of burnout is also commonly seen in professional life (Coşkun, 2007). People experiencing burnout experience; quick temper, sudden bursts of anger, inability to hold back tears, excessive sensitivity, desire to be alone, not wanting to go to work, coming to work late/not coming to work, slowing down or suspending work at work, difficulty in organization, drug, alcohol and tobacco use, etc. behavioral symptoms such as tendency to use or increase in their use, eating less/more, marital conflicts and divorce, family conflicts, distancing from family and friends (external environment) and withdrawing, interpersonal problems, distress, difficulty in concentration, forgetfulness, inactivity, not trusting others much or staying away from them, resistance to work, treating individuals who are served in a uniform manner, belittling and mocking co-workers, loss of interest in the institution, postponing or suspending some actions, resistance to change and rigidity, avoiding discussing work with co-workers, being sarcastic and accusatory emerge (Çiçek, 2018; Akten, 2007). As can be seen, occupational burnout brings with it some negativities in the individual's daily life as well as in his/her work life. This situation has paved the way for an increase in studies examining the factors that cause occupational burnout. Studies on burnout reveal that the factors affecting burnout generally stem from either personal or personality traits or the work environment in which the individual works (Angelini, 2023; Kanios & Bochenska-Brandt, 2021; Norful et al., 2024). The same studies have revealed that those who have experienced traumatic events in their past, had a bad childhood, were raised in problematic families, could not learn to take responsibility and were isolated from the social environment, easily give up resisting the smallest problems they encounter in their work lives, and instead of struggling with problems that make them feel insecure and helpless or addressing the problems and developing solutions for them, they try to complain or move away from the environments they are in, and therefore, they show the effects of insensitivity and decreased personal success, especially emotional exhaustion (Çiçek, 2018). Another burnout caused by work life manifests itself with physical problems. Physical symptoms generally occur as a result of the negative conditions in which the individual is located. The most important of these symptoms are blood pressure, heart, diabetes, headaches, nausea, vomiting, chronic sleep disorders and fatigue. In addition, complaints such as stomach and intestinal problems, respiratory failure, asthma and cholesterol also occur. As stated above, the basis of these complaints may be that the person's working environment is not healthy and hygienic. In addition, intense pressure and excessive control, the physical environment (heat, sound, noise, lighting, vibration, radiation, etc.) straining the human structure can also lead to stress. The individual may experience physical burnout due to both taking on excessive responsibility and the poor conditions in which he is located (Salvagioni et al., 2017; Çiçek, 2018; Leiter, 2005).

Although it is accepted that all people have the possibility of experiencing burnout, it is known that certain people carry this risk more than others. Within the scope of these characteristics, characteristics such as being externally focused on control; lacking self-sufficiency, empathy skills and emotional control, and having unrealistic expectations can be shown. In addition to these, studies have shown that factors such as inconsistency between reality and expectations, the person's personality traits and individual control over events that affect their life, age, number of children, work addiction, locus of control, education, gender, marital status, motivation, performance, stress in life outside of work, professional satisfaction, support from superiors, job dissatisfaction, informal support and lack of enjoyment of work are accepted as individual factors that cause professional burnout (Serin &

Balkan, 201; Akten, 2007; Çınar, 2015). Although occupational burnout is common in many professions, recent studies have shown that occupational burnout is particularly high among teachers (Friedman, 2000; Antoniou et al., 2013; Szempruch, 2018). Among teachers, preschool teachers in particular are in the group experiencing high levels of burnout because they have to work in collaboration with school administration, parents and other school stakeholders in the process of educating students. A good knowledge of the factors affecting the level of occupational burnout in preschool teachers will contribute to taking measures to minimize occupational burnout. In this context, this study aimed to evaluate the demographic and organizational factors affecting the occupational burnout levels of preschool teachers.