

**T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
İLE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİ
(Diyarbakır İli Örneği)**

Hüseyin ERDEM

**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GAZİANTEP
AĞUSTOS 2014**

**T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
İLE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİ
(Diyarbakır İli Örneği)**

Hüseyin ERDEM

**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Fazlı ERGÜL**

**GAZİANTEP
AĞUSTOS 2014**

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Hüseyin ERDEM tarafından hazırlanan “İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres Arasındaki İlişki” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 27/08/2014 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Ana Bilim Dalı Başkanı

Jüri Üyeleri:

Yrd. Doç. Dr. Cemal AKÜZÜM

Yrd. Doç. Dr. H. Fazlı ERGÜL (Tez Danışmanı)

Yrd. Doç. Dr. Fatih YILMAZ

.....
Enstitü Müdürü

**T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP**

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. 18.08.2014

Adı Soyadı: Hüseyin ERDEM

İmzası: _____

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİ (Diyarbakır İli Örneği)

ERDEM, Hüseyin

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Fazlı ERGÜL

Ağustos/ 2014

Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ili merkez ilçelerinde (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir) çeşitli kamu ve özel ilkokullarında görev yapan 400 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 177 tanesi kadın, 223 tanesi ise erkektir. Bu öğretmenlerin 40 tanesi özelde, 360 tanesi ise kamuda çalışmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde random (tesadüfi) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmada iki ölçme aracı kullanılmıştır. Birinci ölçme aracı Yerlikaya (2006) tarafından geliştirilmiş ve 14 ifadeden oluşan stresle ilgili ölçek, ikinci ölçme aracı ise Maslach (1996) tarafından geliştirilen ve kendi içinde üç boyuttan oluşan 22 ifadeden oluşan tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ifadeler 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve stres ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.75, duygusal tükenme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.85, duyarsızlaşma ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.77 ve kişisel başarıda azalma ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.76 olarak bulunmuştur. Araştırma verilerinin analizinde "SPSS 22.00" programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler frekans analizleri, t testi, Anova testi, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir.

Araştırmada stres ile tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğuna dair altı adet hipotez öne sürülmüş ve hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre stres düzeyi yükseldikçe tükenmişlik boyutlarının düzeyi de anlamlı bir şekilde pozitif yönde yükselmektedir. Bununla birlikte stresin tüm tükenmişlik boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Stres, tükenmişlik ve öğretmenlik, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma hissi, duygusal tükenme.



ABSTRACT
THE RELATION BETWEEN ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS'
OCCUPATIONAL BURNOUT SYNDROME LEVELS AND STRESS
(A Sample of Diyarbakır Province)

ERDEM, Hüseyin

Master Thesis

Thesis Advisor: Assistant Prof. Dr. Hüseyin Fazlı ERGÜL

August/ 2014

The purpose of this research is to understand whether there is any relationship between elementary school teacher's occupational burnouts syndrome levels and stress.

In this research the general screening model was used. The sample of this research consists of 400 teachers who serve in various public and private elementary schools in Diyarbakir province's centre towns (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir). 177 of these teachers are women, 223 are men; 40 of them serve in private schools and 360 in public schools. In order to determine the sample random sampling method was used. The survey that made for research consists of three sections. In the first section there are questions related to teachers' demographic features (age, gender, seniority, etc.). In the second section there is the scale that has been developed by Yerlikaya (2006) which consists of 14 expressions that related to the stress. Finally, in the third section the burnout scale that consists of 22 expressions and three dimensions which developed by Maslach (1996) was used. These expressions were prepared according to five-point Likert scale. The reliability analyses of scales that used in this research have been done and the stress scale's Cronbach Alpha value of 0.75, the emotional exhaustion scale's Cronbach Alpha value of 0.85, the desensitization scale's Cronbach Alpha value of 0.77 and the reduction in success scale's Cronbach Alpha value of 0.76 have been found. The "SPSS 22.00" software was used to analyse research data. The obtained data were evaluated according to frequency analyses, T-test, Anova test, correlation and regretion analyses.

In the research six hypotheses have been suggested which claim there is a positive and significant relationship between stress and burnout, and all of these hypotheses have been accepted. According to the research's outcome by the increase of stress level the burnout level also increases significantly in the positive direction. However, it has been understood that the stress has got a significant effect on all the way of burnout.

Key words: Stress, burnout and teaching, desensitization, the feeling of reduction in success, emotional burnout.



ÖNSÖZ

Ülkemizin geleceğine yön verecek olan bireylerin yetişmesi adına eğitim ve öğretim hizmetlerini yürüten ve bu yolda hiçbir özveriden kaçınmayan saygıdeğer öğretmenlerimizin başarısı, sağlam bir psikoloji ve sağlıklı bir vücuda sahip olmaları ile mümkün olacaktır. Bu da öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine neden olan stresi önlemekle geçerliliğini koruyabilir. Bu araştırmada, ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının şekillenmesinde stresin hangi düzeyde etkili olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde emeği ve katkısı olan birçok insan bulunmaktadır. Öncelikle değerli bilgi ve deneyimiyle güven veren, tez konumu belirlememde ve sonraki süreçte yardım ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Sayın Yrd. Doç.Dr. Hüseyin Fazlı ERGÜL'e teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans ders dönemimizde ve sonrasında bilgi ve deneyimlerini paylaşan, ufkumuzu genişleten Sayın Doç.Dr. İlhan KAYA hocam olmak üzere tüm Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Bölümü öğretim elemanlarına teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca açıklamaları ve yönlendirmeleriyle desteğini gördüğüm Sayın Arş. Gör. İsmail KİNAY'a değerli katkıları için teşekkür ederim.

Son olarak her zaman ve her anlamda yanımda oldukları için canım aileme, özellikle mesai arkadaşlarıma ve adlarını saymadığım bütün emeği geçenlere teşekkürü bir borç bilirim.

Hüseyin ERDEM

Diyarbakır- 2014

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI

ETİK BİLDİRİM FORMU

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar.....	ix
KISALTMALAR.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sayıtlar (Varsayımlar).....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar.....	6
BÖLÜM II.....	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Tükenmişlik.....	7
2.1.1. Tükenmişlik Kavramına İlişkin Genel Bilgiler.....	7
2.1.1.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı.....	8
2.1.1.2. Tükenmişliğin Önemi:.....	9
2.1.1.3. Tükenmişlik Boyutları.....	10
2.1.1.3.1. Duygusal Tükenme:.....	10
2.1.1.3.2. Duyarsızlaşma:.....	11
2.1.1.3.3. Kişisel Başarı-Kişisel Başarıda Düşme:.....	12
2.1.1.4. Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Etmenler.....	12
2.1.1.5. Tükenmişlik Evreleri.....	15
2.1.1.6. Tükenmişliğin Sonuçları:.....	15
2.1.1.7. Tükenmişlik Modelleri.....	17
2.1.1.7.1. Maslach Tükenmişlik Modeli:.....	17
2.1.1.7.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	18
2.1.1.7.3. Golembiewski ve Munzenrider Tükenmişlik Modeli.....	19
2.1.1.7.4. Leiter Tükenmişlik Modeli.....	19
2.1.1.7.5. Pines Tükenmişlik Modeli.....	20
2.1.1.7.6. Edelwich Tükenmişlik Modeli.....	21
2.1.1.7.7. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli.....	24
2.1.1.7.8. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	24
2.1.1.7.9. Meier Tükenmişlik Modeli:.....	25
2.1.2. Öğretmenlik Mesleği ve Tükenmişlik.....	27
2.2. Stres.....	28
2.2.1. Stres Kavramına İlişkin Genel Bilgiler.....	28

2.2.1.1. Stresin Tanımı	29
2.2.1.2. Stresin Kapsamı	31
2.2.1.3. Stresin Aşamaları	33
2.2.1.3.1. Alarm Aşaması.....	33
2.2.1.3.2. Direnç Aşaması	34
2.2.1.3.3. Tükenme Aşaması	34
2.2.1.4. Stresin Belirtileri.....	35
2.2.1.4.1. Fiziksel Belirtiler:.....	35
2.2.1.4.2. Duygusal Belirtiler:	35
2.2.1.4.3. Zihinsel Belirtiler:	36
2.2.1.4.4. Sosyal Belirtiler:.....	36
2.2.1.5. Strese Yol Açan Faktörler	36
2.2.1.5.1. Bireysel Stres Faktörleri.....	39
2.2.1.5.2. Örgütsel Stres Faktörleri	43
2.2.1.5.3. Çevresel Stres Faktörleri	51
2.2.2. Öğretmenlik Mesleği ve Stres.....	53
2.3. Stres ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki	54
2.4. Tükenmişlik ve Stres Arasındaki Farklar.....	55
2.5. Literatürde Yapılan Araştırmalar	55
BÖLÜM III	61
YÖNTEM.....	61
3.1. Araştırmanın Modeli	61
3.2. Evren ve Örneklem	61
3.3. Veri Toplama Aracı.....	62
3.4. Verilerin Toplanması	62
3.5. Verilerin Analizi.....	62
3.5.1. Demografik Özellikler	63
3.5.2. Stres ve Tükenmişlik İle İlgili İfadelere Verilen Cevaplar	64
BÖLÜM IV	68
BULGULAR ve YORUMLAR	68
4.1. Stres ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Değerleri.....	68
4.2. Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizleri	69
4.2.1. Cinsiyete Göre Farklılık Analizleri.....	69
4.2.2. Çalışılan Kurum Türüne Göre Farklılık Analizleri.....	70
4.2.3. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizleri.....	71
4.2.4. Yaşaya Göre Farklılık Analizi	72
4.2.5. Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizleri	73
4.2.6. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizleri	75
4.2.7. Sınıflardaki Öğrenci Sayısına Göre Farklılık Analizleri.....	77
4.2.8. Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Sıklığına Göre Farklılık Analizleri ..	78
4.3. Stres, Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Azalma Arasındaki İlişkinin Analizi	79
4.4. Stresin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Azalma Hissi Üzerindeki Etkisinin Analizi.....	80
4.4.1 Stresin, Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinin Analizi	81
4.4.2. Stresin, Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisinin Analizi.....	81

4.4. 3. Stresin Kişisel Başarıda Azalmanın Üzerindeki Etkisinin Analizi.....	82
4.4.4. Kişisel Başarıdaki Azalmayı Etkileyen Faktörlerin Analizi	83
4.5. Hipotezlerin Test Sonuçları	84
BÖLÜM V	86
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	86
5.1. SONUÇLAR	86
5.2. ÖNERİLER.....	88
5.2.1.Uygulamaya yönelik Öneriler.....	88
5.2.2.Yeni Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	89
KAYNAKÇA.....	91
EKLER.....	103
EK 1: Anket İzin Belgesi	104
EK 2: Anket	105
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLOLAR

Tablo 2.1. Türkiye’de Stres Yaratan Faktörlerin Ağırlık Puanları	38
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri Dağılım Tablosu.....	63
Tablo 3.2. Stres ve Tükenmişlikle ilgili ölçek ifadelerine verilen cevapların frekans dağılımı, ortalama ve standart sapma değerleri.....	65
Tablo 4.1. Ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri.....	68
Tablo 4.2. Cinsiyete göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki t testi sonuçları	69
Tablo 4.3. Çalışılan kurum türüne göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki t testi sonuçları	70
Tablo 4.4 Medeni duruma göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki t testi sonuçları	71
Tablo 4.5. Yaş grubuna göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri.....	72
Tablo 4.6. Yaş grubuna stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçlar ..	73
Tablo 4.7 Meslekte çalışma sürelerine göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri.....	74
Tablo 4.8 Meslekte çalışma sürelerine göre stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçları	74
Tablo 4.9. Eğitim durumuna göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri.....	75
Tablo 4.10. Eğitim durumuna göre stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçları	76
Tablo 4.11. Sınıflardaki öğrenci sayısına göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri.....	77
Tablo 4.12. Sınıflardaki öğrenci sayısına göre stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçları	78
Tablo 4.14. Stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma arasındaki korelasyon tablosu.	80
Tablo 4.15. Stresin, duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu	81

Tablo 4.16. Stresin, duyarsızlaşma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu	81
Tablo 4.17. Stresin kişisel başarıdaki azalma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu	82
Tablo 4.18. Kişisel başarıdaki azalmayı etkileyen faktörleri ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu	83



KISALTMALAR

SPSS	: Statistical Package for Social Science
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu
X	: Ortalama
SS	: Standart Sapma
N	: Örneklemdeki Kişi Kayısı
SD	: Serbestlik Derecesi
P	: Anlamlılık Düzeyi
F	: F-değeri
R	: Korelasyon Analizi
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
t:	T- değeri

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Çalışma hayatı, hızla ilerleyen teknoloji, yaşam standartlarındaki değişim ve rekabet ortamları, çalışanları birçok problem ile karşı karşıya getirmektedir. Çalışanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri olarak mesleki tükenmişlik uzun süredir davranış bilimleri alanında araştırmalara konu edilmektedir (Yalçın, 2013). Tükenmişliğin, iç kaynakların tükenme durumu ve çalışanın beklentileri ve örgütün gerçekleri arasındaki farktan kaynaklanan bir durum olarak görülmesi, bu kavramın birey ve örgüt açısından önemli olduğuna işaret etmektedir. Maslach ve Jackson (1981), özellikle insanlarla yoğun ilişkiler içinde ve yüz yüze çalışan meslek gruplarında tükenmişlik belirtilerinin daha çok görüldüğünü belirtmişlerdir. Bu bağlamda, mesleki tükenmişlik, pek çok meslek grubunda olduğu gibi, öğretmenler arasında da oldukça sık karşılaşılan bir sorundur. Mesleki tükenmişlik öğretmenlerin öğretim sürecindeki performanslarını ve öğrencilerle ilişkilerini etkileyen önemli bir olgudur (Yalçın, 2013: 1).

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger'in yazdığı bir makale ile alanyazına girmiş ve mesleki bir tehlike (Budak ve Sürgevil, 2005; Izgar, 2003) başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlama

sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu (Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008), karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu (Sılığ, 2003) olarak ele alınmıştır. Tükenmişlik kavramı bireyin fiziksel ve ruhsal enerji kaybını ve bu durumun bireyin hayatına yansımalarını ifade etmektedir.

Tükenmişlikle ilgili araştırmalarda, sorunun kaynağı olarak farklı boyutlar ele alınmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde iş ortamları, yönetimler, yapılan işin nitelikleri ve özerklik durumları (Güllüce, 2006), mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, artan iş yükü, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret (Budak ve Sürgevil, 2005), kişinin kendisine büyük hedefler koyup daha sonra istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığına uğrayarak yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi (Cemaloğlu ve Şahin, 2007), çalışanlar arasında tükenmişlik (burnout) sendromu denilen bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Tükenmişlik toplumsal yaşantının bir ürünü ve yaşama anlam kazandırma çabalarının sonucu olarak düşünülmekte (Güllüce, 2006), hem birey hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak görülmektedir (Arı ve Bal, 2008).

Tükenmişliğin nedenlerinin irdelenmesi, eğitim sistemi ve öğretmenlerin çalışma hayatından etkilenecek diğer çalışanlar ve öğrenciler için yararlı olacaktır. Öğretmenler ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen daha önceki çalışmalar, öğretmenlerin kişiliklerinin, tükenmişlik düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Izgar'ın (2003), yaptığı araştırmada, kendine güveni daha yüksek, dışa dönük ve duyarlı kişiliğe sahip öğretmenlerin tükenmişliğe karşı daha dayanıklı olduklarını, baskı altında çalışırken kişisel başarıma duygularını koruyabildiklerini ve daha duygusal olanların yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki, araştırmalarda farklılık göstermektedir. Yapılan bazı çalışmalarda yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, çocuk sayısı gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkileri incelenmiş ve demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Izgar, 2003). Yapılan diğer çalışmalarda ise cinsiyet ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu (Budak ve Sürgevil, 2005; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Ergin, 1995), çocuk sahibi olma ile

tükenmişlik düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu ve genç öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları ortaya konmuştur (Ergin, 1995).

Tükenmişlik ve stres ilişkisi, pek çok araştırmaya konu olmuştur. Tükenmişlik ve stres birbirlerinden farklı kavramlardır. Stres uzun ya da kısa dönemli, olumlu ya da olumsuz etkileri olan bir gerilim durumu, uzun bir süreçte oluşan ve etkileri tümüyle olumsuz olan tükenmişlikten farklı bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik, özellikle insanlarla yoğun bir şekilde ilgilenmekten kaynaklanan kronik duygusal gerginliğe bir tepki (Güllüce, 2006) ve baş edilemeyen stresin sonucudur (Yalçın, 2013: 2).

Strese neden olan başlıca faktörler, sebeplerine göre bireysel, örgütsel ve fiziksel, kaynaklı olarak gruplandırılmaktadır (Baltaş, 2002; Sandıkcı, 2010). Ücret ve görev eşitsizlikleri ve geçersiz iş tanımlarından oluşan örgüt politikaları (Ertekin, 1993), merkeziyetçi ve formel özelliklere sahip örgüt yapısı ve çatışma ortamı (Sandıkcı, 2010), yetersiz bilgi ve iletişime dayalı örgütsel süreç, olumsuz ve uyumsuz davranışların görüldüğü rekabet ortamları ve güven sorunlarına neden olan bireyler arası ilişkiler, beceri, yetenek, bilgi gerektiren ve zaman baskısına neden olan iş gerekleri (Aytaç, 2002) çalışanlarda strese neden olan örgütsel faktörlerdendir. Bu bağlamda, öğretmenler bir yandan hızla değişen teknoloji ve toplumsal beklentilerle yüzleşirken, diğer yandan yönetici, meslektaş, veli, öğrenci, memur ve çevresiyle olumlu ilişkiler kurma yükümlülüğü altındadırlar. Öğretmenlerin çalışma standartları, insanlarla çok boyutlu ve sürekli iletişimi gerektirmektedir. Öğretmenlik, çalışma şartları gereği yüksek stres riski taşıyan bir meslektir (Sandıkcı, 2010).

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin ve öğrencilerle kurulan zayıf ilişkilerin strese neden olduğu öğrenci suç ve disiplinlerine ilişkin olayların stres kaynağı olduğu ücret yetersizliği, adaletsizlikler ve düşük statünün yoğun strese neden olduğu (Pehlivan, 1995), öğretmenlik mesleği ve stres ilişkisini araştıran bazı çalışmaların bulgularıdır. Tükenmişlik ve stres arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, stres veren olaylar ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve stresin tükenmişlik düzeyini etkilediği bulgularına yer verilmektedir (Ergin, 1995; Sandıkcı, 2010).

Buraya kadar sunulan kuramsal araştırmaların sonucuna dayanarak öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin ilişkili olduğu kavramlara yönelik bazı çıkarımlar sunulabilir. Buna göre, öğretmenlerin stres düzeylerinin azaltılması, tükenmişlik düzeylerini de azaltabilir (Yalçın, 2013). Öğretmenlerin stres düzeyleriyle ilişkili faktörlerin belirlenip tükenmişlik düzeyleriyle olan ilişkilerinin ortaya konması, öğretmenlerin performansını olumsuz etkileyen tükenmişlik düzeyinin azaltılmasında önemli bir yer tutabilir. Özellikle tükenmişlik konusundaki bazı çalışmaların daha çok demografik özellikler (Cemaloğlu ve şahin, 2007) ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler (Budak ve Sürgevil, 2005) üzerinde yoğunlaşması, tükenmişliğin hem kişilik özellikleriyle hem de bireysel ve örgütsel faktörlerle ilişkisinin eş zamanlı olarak ortaya konmasını gerekli kılmaktadır.

Öğretmenlerin çalışma hayatını pek çok şekilde olumsuz etkileyen, öğretmenlerin gelişimini, dolayısıyla okul örgütü ve eğitim sisteminin gelişimini aksatan önemli bir konu olarak tükenmişlik kavramının daha fazla ve daha farklı değişkenlerle araştırılması gerekmektedir. Çalışmada tükenmişlik kavramı incelenirken, öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan stres faktörlerinin belirlenmesi, tükenmişlik kavramı ve nedenlerine de ışık tutabilir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda test edilecek hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: Stres ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Stres ile duyarsızlaşma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Stres ile kişisel başarıda azalma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Stres duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 5: Stres duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 6: Stres kişisel başarıda azalma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada, ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Alanyazında tükenmişlik ve stres ile ilgili yapılmış pek çok çalışma bulunmakla birlikte, bu değişkenler arasındaki çoklu ilişkileri dikkate alması açısından araştırmanın alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırma, ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili algılarının belirlenmesi açısından önemlidir. Aynı zamanda araştırma, ilkokul öğretmenlerinin stres düzeyleri ile ilgili algılarının belirlenmesi açısından da önemli görülmektedir. Elde edilen bulgularla, söz konusu kavramlarla ilgili yeni çıkarımların oluşturulmasına katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın bulgularının ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarının belirlenmesiyle, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini engelleyen tükenmişlik kavramının daha ileri boyutlarıyla tartışılmasına ve araştırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin, sahip oldukları bilgi, birikim ve yetenekleri tam olarak kullanabilme düzeylerini etkileyen tükenmişlik olgusu ile stres kavramının ilişkilere dayalı bulguları ortaya koymak, araştırmanın gerçekleştirilmesi için önemli bir neden olarak görülmektedir.

1.4. Sayıtlar (Varsayımlar)

1.Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket sorularını içtenlikle cevapladıkları kabul edilmiştir.

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket formunu tam ve doğru anladıkları kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2013- 2014 eğitim-öğretim yılı ile sınırlı tutulmuştur.
2. Bu araştırma Diyarbakır ili merkez ilçelerinden seçilen ilkokul öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.
3. Araştırma için 500 adet anket formu dağıtılmış ancak 400 adet anket formu geriye dönmüş ve bu rakam üzerinden değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Tükenmişlik: Enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlama sonucunda ortaya çıkan, başarısızlık, yıpranma ve tükenme durumu (Maslach ve Jackson, 1981).

Stres: Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum (Baltaş, 2002).

Duygusal Tükenmişlik: Duygusal tükenmişlik, bir kişinin diğer bireylere karşı duygusal düzeyde verecek bir şeyinin olmamasıdır.

Duyarsızlaşma: Bireyin hizmet verdiği insanlara karşı alaycı, umursamaz, aşağılayıcı ve duygudan yoksun bir davranış biçimi geliştirmesidir.

Kişisel Başarı: Bireyin sorunlarının üstesinden gelmesi, işle ilgili kendini yeterli hissetmesidir. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır (Çam 1991).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Tükenmişlik

2.1.1.Tükenmişlik Kavramına İlişkin Genel Bilgiler

Modern zamanların önemli fenomenlerinden biri olarak bilinen tükenmişlik (burnout), ilk olarak 1970’lerde Amerika’da müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanmıştır. Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger; uzun yıllar örgütsel stres konusuyla ilgilenmiş, hapisten çıkanların kaldıkları geçici yurtlar ve serbest klinikler gibi “alternatif” kurum çalışanlarında görülen stres tepkilerine (reaksiyonlarına) yönelik çalışmalarıyla tanınmış bir klinik psikologdur. Tükenmişliğin “Mesleki Bir Tehlike” olarak ilk tanımlamalarından biri, Freudenberger tarafından yapılmıştır. Freudenberger tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Sürgevil 2006, 3).

Tükenme, duygusal tükenme semptomlarının oluşturduğu sendromlar, depersonalization(tarafsızlık için danışma ve müşterilere duygusuz tepki verme belki de iş arkadaşlarına da) ve azalan kişisel başarı olarak ta tanımlıdır. Pines, Aranson ve Kafry bu tükenmenin aynı zamanda acizlik, ümitsizlik ve tuzak hissini, işteki dikkat çekici düşüşün ve alçaltılmış özsaygı hissini de bir simgesi olduğunu ileri sürmektedirler. Chernis bu travmanın ikinci aşamasında savunucu davranıldığını ve bundan dolayı müşteriye karşı kin gösterildiğini, vazgeçildiğini ve duygusal

dalgınlığı gözlemiştir. Bu denemeler, etkilerle başa çıkmada kısıtlandırıldı ve genellikle yüksek tükenme sürecinde hem bireyler hem de çalıştıkları iş kuruluşları için problem oldu (Sandıkçı, 2010).

2.1.1.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı

Tükenmişlik; öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, iş yerine, çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanabilir (Demirtaş; Güneş 2002, 122). Genellikle gerçek dışı beklentilerin çokluğu ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucu gelişen bir durum olarak nitelendirilen tükenmişliğin nedenleri insanın beklentileri ile ilişkilendirilmelidir.

İnsanları tehdit eden bir sendrom olan tükenmişlik fenomeni yerine “iş ortamında yaratıcılığın yok olması”, “bıkkınlık”, “meslek elemanlarının iş stresi”, “aşırı çalışma sendromu”, “yılgnlık” terimleri de kullanılabilir (Işıkhani 2004, 50).

Bu konuda en çok tanınan ve bu alandaki çalışmalara öncülük eden Maslach'tır. Onun çalışmaları bu alanda çalışanlar için en önemli kaynaklar olmuştur. Maslach ve arkadaşları tarafından günümüzde de en çok kabul gören tanımı ile tükenmişlik (Sandıkçı, 2010): Yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerin; duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, iş gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı yada yeterlilik duygularında azalma olarak görülen bir sendrom şeklinde tanımlanmıştır.

Tükenmişlik, iş stresine yanıt olarak, işe ilişkin tutum ve davranışlarda negatif değişiklikler göstermedir (Çam, 1995: 23).

Tükenmişlik, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süreyle çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı,

olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe işyerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanmaktadır (Solmuş, 2010: 59).

Benzer şekilde, tükenmişlik sendromu; uzun süre iş stresine maruz kalmanın sonunda oluşan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Sandıkçı, 2010).

Tükenme, kişisel kaynakların bitmek üzere olduğu, günlük olaylar karşısında sürekli umutsuzluk ve olumsuz düşüncelerin yer aldığı, yaşam enerjisinin tükenmiş şekli olarak tanımlanmıştır (Barutçu ve Serinkan, 2008: 545).

Bir başka ifade ile tükenmişlik, bireyin ters giden bir şeyin olduğunu ve buna inanmayı reddeder olduğunda gelişen bir durum olmakla beraber kişisel kaynakların sona dayandığı, normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve negatizmin yer aldığı, enerjinin bir tükenişi şeklinde ifade edilmektedir (Çam, 1995: 21).

Tükenmişlik kavramının stresle karıştırılmaması gerektiği ileri sürülerek, arasındaki farkı; stresin uzun ya da kısa dönemli, olumlu ya da olumsuz etkileri olan bir gerilim durumu olduğu, tükenmişliğin ise uzun dönemli tümüyle olumsuz etkileri olan bir durum olduğu şeklinde ifade edilerek açıklanmıştır (Dağlı ve Gündüz, 2008: 5).

Stresin uzun sürmesi halinde; uyum içinde vücudun kapasitesinin tükendiği, savunmasının azaldığı ve bir takım hastalıkların ortaya çıktığı, hatta bu hastalıkların bazılarının ölümle bile sonuçlanabildiği ifade edilmektedir (Ekici, 2009: 224).

En basit haliyle “ruhsal ve fiziksel olarak enerjinin tükenişi” olarak tanımlanan tükenmişlik de örgütsel çıktıları etkilemektedir (Aykan, 2007: 161).

2.1.1.2. Tükenmişliğin Önemi:

Tükenmenin, insanlara doğrudan hizmet veren ve yardım etmeyi amaçlayan hekimlik, hemşirelik, öğretmenlik, psikologluk, polislik gibi mesleklerde ortaya çıkan bir durum olduğu ifade edilmiştir (Dolunay; Piyal, 2003: 37). Benzer şekilde kişilerle yüz yüze çalışan meslek gruplarının tükenmişlik açısından risk

oluşturduğunun kabul edilmekte olduğu, öğretmenlerin ise bu meslek grupları arasında en önemlilerinden biri olduğu ifade edilmektedir. Bunun nedeninin ise öğretmenlerden beklentilerin büyük olması ve öğretmenlerin bu beklentileri uygun olmayan koşullarda, kendilerini geliştirme fırsatı bulamadan ve düşük ücret karşılığında yapmaya çalışması olduğu şeklinde açıklanmıştır (Akçamete vd., 2001: 1-2).

Uzun süre devam eden tükenmişliğin belirli hastalıklara yol açabileceği, bazı hastalıkları daha kötü hale getirebileceği ifade edilmektedir (Akça, 2008: 110).

Tükenmişliğin öğretmenler üzerinde yarattığı bazı sonuçlarının; öğretmenlerin işe ilişkin çabaları ve iş doyumlarının azaldığı, işe olabildiğince az gitmeye çalıştıkları ve göreve başladıktan kısa bir süre sonra pek çok öğretmenin mesleğini terk etmek istemesi olduğu açıklanmaktadır (Akçamete vd., 2001: 2).

Dolayısıyla tükenme hisseden bir çalışanın ne kendisine ne de örgütüne faydalı olabilmesi söz konusu değildir. Bu nedenledir ki yöneticilerin örgütlerinde tükenmeye neden olan faktörleri belirlemeleri ve önleyici tedbirleri almaları çalışanların verimini olumlu olarak etkileyecektir (Aykan, 2007: 162).

2.1.1.3. Tükenmişlik Boyutları

Birey için olumsuz bir deneyim olan ve olumsuz koşullara yol açan tükenmişlik, üç boyutlu bir sendrom olarak açıklanmıştır (Gündoğdu, 2013: 43).

2.1.1.3.1. Duygusal Tükenme:

Duygusal tükenme, kişiye, yaptığı işten dolayı aşırı yüklenilmesi sonucu oluşan tüketilmiş olması durumu, olduğu ifade edilmektedir (Dolunay, 2002: 52) .

Tükenmenin ilk olarak duygusal tükenmeyle başladığı ve daha sonra diğer boyutların hissedileceği belirtilirken, duygusal tükenmenin tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olduğu da ifade edilmiştir (Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 44).

Duygusal tükenme, tükenmişliğin kalbi olarak açıklanır ve tamamen duygularının esiri olma, bireyin diğerlerinin isteklerinden etkilenmesi, gücünün tümünü bu istekleri karşılamak için kullanması olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme boyutundaki iş görenlerin, duygusal ve fiziksel olarak tüm güçlerini kullanarak tükettiklerini ve yorulduklarını hissettikleri ifade edilir (Dağlı ve Gündüz, 2008: 14).

Aynı zamanda duygusal tükenmenin, tükenmişlik sendromunun en açık gözlenebilen boyutu olduğu da ifade edilmektedir (Gündüz, 2005: 153).

Birey, duygusal kaynaklarının tükendiğini hissederek, iş gören olarak eskisi kadar verimli olmadığı ve sorumlu davranmadığını düşünmeye başlar ve bu durumu aşamayan birey, işe gitmek istememe, geç kalma, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışlar gösterebilir (Akça, 2008: 114).

Bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade eden duygusal tükenmenin kaynağı olarak, aşırı iş yükü ve iş ortamında kişilerarası çatışmalar görülür (Solmuş, 2010: 60).

2.1.1.3.2. Duyarsızlaşma:

Duygusal tükenmenin aşırı olduğu ortamda gelişen duyarsızlaşma (Solmuş, 2010: 60), bireyin işle ilgili idealinin kaybolması ile ortaya çıkmaktadır (Akçamete vd., 2001: 2-3).

İş görenin yaşadığı stresten kaçınmak için bir başa çıkma mekanizması olarak insanlardan uzaklaşmaya başlamasıyla kendini gösterir (Solmuş, 2010: 60). Bu etkiyle çalışanın; hizmet verdiği kişilere birer nesne gibi davrandığı, küçültücü sözler söylediği, umursamaz davrandığı, onlarla alay ettiği görülebilir (Akça, 2008: 114).

Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği kişilere karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını görmezden gelerek, duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlanmıştır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 44).

2.1.1.3.3. Kişisel Başarı-Kişisel Başarıda Düşme:

Bir çeşit iş stresi olarak tanımlanan tükenmişlik burada kendini başarının düşmesi olarak gösterir ki bu durum daha ayrıntılı olarak, depresyon, düşük moral, bireyler arası ilişkilerden kaçınma, üretimin azalması, baskı ile baş edememe, başarısızlık duygusu olarak ifade edilmektedir (Gündoğdu, 2013: 45).

Aynı zamanda, kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak da tanımlanır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 44). Sonuç olarak, iş görenin çabasının boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın motivasyonunu düşürerek, başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (Akça, 2008: 114).

İş görenlerin yeteneklerine ve başarılı olabileceklerine olan inançlarını kaybetmeleri sonucunda çevrelerindeki insanların da onlara güveninin kalmayacağı da ifade edilir (Dağlı ve Gündüz, 2008: 14-15). Tükenmişliğin bu üç boyutu birbirleriyle ilişkilidir. Örneğin; öğretmenin öğrencisine karşı duyarsızlaşması, kendini geri çekmesi, öğrenciden uzaklaşması daha fazla duygusal tükenmeye ve kişisel başarısızlığa yol açmaktadır. Kişisel başarısızlığın tersi kişisel başarı olarak düşünülmelidir.

2.1.1.4. Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Etmenler

Öğretmenin kendisine ait değişkenlerle, çalıştığı kuruma ilişkin değişkenleri bütün olarak tükenmişliğe neden olmaktadır (Akçamete vd., 2001: 4-5).

Aşırı çalışma taleplerinin, kaynak eksikliğinin, çeşitli iş özelliklerinin de tükenmişliğe neden olduğu ifade edilmiştir (Gündoğdu, 2013: 45).

İş görenin kendisiyle ilgili; bir işlevinin olmadığı, çabasının gereksiz, faydasız olduğu yönündeki değerlendirmesinin başarısızlık hissi ile tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir (Solmuş, 2010: 61). Bu konuda, öğretmenlerin kendisini etkili bir öğretmen olarak algılayıp algılamamalarının tükenmişliğe neden olan değişkenlerden olduğu da belirtilmiştir (Akçamete vd., 2001: 4-5).

Bireyin yaşamına dair hiçbir şeyi kontrol altına alamadığını düşünmesinin, çaresizlik hissetmesine ve bunun sonucu olarak tükenmişlik duygusuna neden olduğu ifade edilmektedir (Akça, 2008: 108).

Çalışılan kuruma ilişkin değerlendirmelerin tükenmişlik üzerindeki etkisi üzerine, kurumdaki rol karmaşasının, rol belirsizliğinin, karar verme sürecine katılmamasının, idarecinin-yöneticinin desteğinin ve kurumda ödüllendirme sisteminin olmamasının tükenmişliğe neden olabileceği ifade edilmiştir. Çalışılan kurumun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin, işten soğuma, yetersiz eğitim, uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş etmedeki başarısızlığın fark edilmesinin tükenmişliğe neden olabildiği ifade edilmiştir (Akçamete vd., 2001: 5).

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenleri arasında eğitim sisteminde sık sık değişiklikler yapılmasının da yer aldığı belirtilmektedir. Değişikliklere uyum sağlamada zorlanan öğretmenler kendilerini başarısız hissetmekte ve özgüvenlerini yitirmektedirler (Dağlı ve Gündüz, 2008: 7).

Araştırmalar, özellikle ölüm riski taşıyan tehlikeli işlerin, aşır kırtasiyecilik gerektiren işlerin, örgüt içi iletişim yetersizliğinin, performansla örtüşmeyen ödül sistemlerinin, tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olabileceğini göstermiştir (Solmuş, 2010: 61).

Aşırı iş yükü, çalışma ortamında çalışana uygun olmayacak şekilde sorumluluk yükleme, tükenmişliğe neden olabilmektedir. Aynı zamanda aşırı iş yükü nasıl strese neden oluyorsa, bazen az çalışmada aynı sonucu doğurabilir. İş görenlerin az çalışma durumunu yaşadıkları zaman sıkıntı, düşük motivasyon, kayıtsızlık ve görevi terk

gibi durumlar yaşadıkları, bunun sonucunda da yorgunluk, hataların artması ve tereddüt ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, 2008: 324).

Mesleki tükenmişlik yalnızca idealist ve yüksek düzeyde güdülenmeye sahip kişilerde görülmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 45).

Öğrencilerin motivasyonunun, problem davranışlarının, yaşlarının, öğrencilerin ilgisizliğinin yanı sıra anne babalarının aşırı isteklerinin, yönetimin desteğinin olmamasının, aşırı bürokratik işlerin ve istek dışı tayinlerin de öğretmenlerde tükenmişliği yaratabildiği belirtilmiştir (Akçamete vd., 2001: 6).

Öğretmenlerin tükenme nedenleri; düşük ücret, kendilerine zaman ayıramama, çalışma saatleri arasında dinlenmek için süre olmaması, öğrencilerin disiplin sorunları olarak da sıralanmaktadır (Dağlı ve Gündüz, 2008: 7).

Grupta birlik ve takım ruhunun eksizliği, sosyal destek eksikliği, çalışanlar arasında çatışma ve rekabet, iş ortamında huzursuzluk, yönetici-yönetilen ve çalışma arkadaşları ile anlaşmazlıklar, grup desteğinin seviyesi, iş yerinde dedikodu yapılması, iş yükünün fazla olması, kariyer beklentilerinin de tükenmişliği ortaya çıkarabilecek etmeler oldukları belirtilmiştir (Ekici, 2009: 223).

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleriyle olumlu örgütsel çıktılara ulaşabilmelerinin birbirine güven duyan, birbirlerinin desteğini arkalarında hisseden çalışanlar yoluyla sağlanabildiği ve bu güven ve desteği hissetmeyen çalışanlarda başta stres olmak üzere verimsizlik, iş tatminsizliği, işe devamsızlık ve tükenme gibi olumsuz sonuçlar oluşabileceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda bireylerin uzun süre dikkate alınmamalarının bir süre sonra tükenmişliğe yol açabileceği de belirtilmiştir (Budak ve Sürgevil (2005)'den Akt. Aykan, 2007: 159-160).

Öğretmenin yaşının, cinsiyetinin, evli olup olmasının, eğitim düzeyini çalıştığı sürenin, son çalıştığı kurumdaki görev süresinin ve buna benzer değişkenlerin de tükenmişliği etkilediği belirtilmiştir (Gündoğdu, 2013: 47).

2.1.1.5. Tükenmişlik Evreleri

Tükenmişlikte dört evre göze çarpar; bu farklılığın nedeni, bireylerin durum ve koşullara gösterdiği hoşgörü düzeyinin farklı olması olarak açıklanmaktadır. Tükenmişlik bu dört evrede incelenmiştir. Kısaca bahsedilen evreler kuramlar kısmında daha ayrıntılı ele alınmıştır.

İlk evre; Şevk ve coşku dönemi: Kişi çok heyecanlı, motive ve isteklidir. Kariyer planları yapar ve tüm gücüyle çalışır.

İkinci evre; Durgunluk Dönemi: İstek ve mutluluk azalır. Mesleğini yaparken karşılaştığı ufak tefek sorunlardan bile büyük rahatsızlıklar duyar. Mesleğinden tatmin olamamaya başlar. Yorgunluk hisseder.

Üçüncü evre; Engellenme Dönemi: Sistemdeki bozuklukların düzelmeyeceği, insanların değişmeyeceği inancı gelişir. Bunun sonucunda birey ya başa çıkmaya yönelik yeni stratejiler geliştirir ya da pasif agresif tutumlarla işi yokuşa sürme, direnç gösterme ve kendini işten çekme gibi davranışlara başvurur.

Dördüncü evre; Umursamazlık Dönemi: Derin bir inançsızlık, kuruma ve mesleğe karşı sevginin ve ilginin azalması, umutsuzluk ortaya çıkar. Artık sadece maddi ve sosyal güvence mecburiyetinden dolayı çalışır. Kişisel başarısızlık ve asosyal durum yaşanır (Şahin, 2008: 11).

2.1.1.6. Tükenmişliğin Sonuçları:

Tükenmişliğin, bir bakıma stresin sonuçları incelendiğinde; fizyolojik, psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçları olduğu görülmektedir:

Fizyolojik Sonuçları: Kalp damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, iç salgı bezleri hastalıkları, deri hastalıkları, hareket sistemi rahatsızlıkları tükenmişlik sonucu oluşabilir (Ekici, 2009: 225). Bunlara ek olarak tükenmişliğin, yorgunluk, bitkin hissetme, enerji kaybı, hasta hissetme, geçmeyen soğuk algınlığı, baş ağrısı, kiloda artış veya azalış, uykusuzluk veya aşırı uyku hali... gibi de fiziksel sonuçları olabileceği belirtilmektedir (Çoban, 2010).

Psikolojik Sonuçları: Kaygı, depresyon, uykusuzluk, tükenme şeklinde ortaya çıkar (Ekici, 2009: 225). Bunların yanında tükenmişliğin; can sıkıntısı, şaşkınlık, kafa karışıklığı, ilgi eksikliği veya yokluğu, keyifsizlik, sürekli bir sinirlilik hali, kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek, unutkanlık, karar vermede yetersizlik, ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanması, değersizlik, yetersizlik, suçluluk duyguları, umutsuzluk, sabırsızlık, aşırı hayal kurma gibi psikolojik etkilerinin de olabileceği belirtilmektedir (Çoban, 2010).

Davranışsal Sonuçları: Alkol alma eğilimi, sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek yeme davranışları söz konusudur (Ekici, 2009: 225). Aynı zamanda, işe geç gelmememe, işten erken çıkma, kuruma-yöneticilere olan güvenin azalması, kurumsal aidiyetin düşmesi, alışılmış davranışlarda önemli değişiklikler, kaza ve yaralanmalarda artma gibi davranışsal sonuçları da ifade edilmektedir (Çoban, 2010).

Örgütsel Sonuçları: Performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve yabancılaşma görülür (Ekici:226). Tükenmişlik duygusu ile yorgun, stresli, işe ve insanlara olumsuz tutumlar geliştiren birey işinde de verimli olmayacaktır (Aykan, 2007: 161).

Tükenmişlik yaşayan bireyin sempatik, içten ve yardımsever olmadığını düşünülebileceği belirtilir. Bunun nedeninin ise tükenen bireyin; olumsuz yönde eleştiren, sinirli, sabit fikirli, önerilere kulak vermeyen ve çevresindekileri kendisinden uzaklaştıracak davranışlar sergileyen biri olduğundan dolayı olduğu ifade edilmektedir (Dağlı ve Gündüz, 2008: 15).

2.1.1.7. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişliği açıklamak için farklı modeller ortaya atılmıştır (Demir, 2010: 186)

2.1.1.7.1. Maslach Tükenmişlik Modeli:

Bu modelde tükenmişlik; insanlarla yoğun ilişki içerisinde bulunan çalışanlarda görülen üç boyutlu bir sendromdur. Tükenmişliğin üç boyutu birbiriyle ilişkilidir ve biri diğerinin nedeni olarak görülmektedir (Altay, 2009: 4). Maslach ve Jackson, 1981 yılında tükenmişliğin en çok kabul edilen modelini geliştirmişler ve tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusunda azalma olarak tanımlamışlardır.

Tükenmişlik, yıpranma ve iş doyumsuzluğundan farklı, fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe yarama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve mental bir durum olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson (1981)'den Akt. Demir, 2010: 186).

Maslach Modeli tükenmişliğin iş görenin, işe ilişkin stres kaynaklarına verdiği bir tepki olarak duygusal tükenme ile başladığını açıklamaktadır. Duygusal tükenmişliğe karşı bir baş etme stratejisi olarak bireyin diğerleri ile olan ilişkilerinde duyarsızlaşmaya ve onlarla arasına psikolojik olarak bir mesafe koymaya başladığı ifade edilir.

Duyarsızlaşma başladığında ise bireyin, kendisinden beklentilerle içerisinde bulunduğu durum arasındaki uyumsuzluğu fark ettiği, bunun da kişinin kendisini yetersiz hissetmesi ve başarılarını değerlendirirken kendisini başarısız bulması ile sonuçlanacağı açıklanmaktadır.

Bir başka deyişle, Maslach Modeli'ne göre duygusal tükenmişli duyarsızlaşmanın, duyarsızlaşma da kişisel başarıda düşme hissini bir nedeni olarak değerlendirilmektedir (Sağlam Arı, 2008: 134).

2.1.1.7.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğin kökünde stresin olduğu vurgulanarak; stresin, taleplerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığı belirtilmektedir (Oruç, 2007: 19).

Bu modelin tükenmişliği zamana yayılmış bir süreç olarak ele aldığı ifade edilir. Modele göre, tükenmişlik iş stresine bir tepki olarak başlayan ve psikolojik olarak işle ilişkiyi kesme ile sonlanan bir süreçtir (Özgen, 2007: 2).

Hizmet sektörü ile ilgili çalışmalarında çalışan kişilerin rolleri ve bu roller içinde bulunan tutarsızlıkların tükenmişliğe yol açtığı da belirtilmektedir (Yıldız, 2012: 42).

Bu modelde: İş yükü, müşteri ile yüz yüze ilişki, belirlenmemiş amaçlar, örgüt içi çatışma, olumsuz iş koşulları, destek ve danışmanlık eksikliği gibi örgütsel değişkenlerle; çalışanın kişiliği, evlilikten aldığı doyum, kariyer planları gibi kişilikle ilgili değişkenlerin etkileşim içinde olduğu ifade edilir. Ayrıca, tüm bu stres kaynaklarının zamanla tükenmişliğe neden olduğu belirtilmektedir (Sürgevil, 2006: 25).

Tükenmişliğin nedeni; çalışanların beklentileri ile iş yaşamının gerçekleri arasındaki uçurum olarak açıklanırken, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, insanlarla yüz yüze ilişkiye dikkat çekerek, tükenmişliği zamana yayılmış bir süreç sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak ele alınmaktadır.

Aynı zamanda bu durumun işle ilgili stres kaynaklarına karşı tepki olarak başladığı, psikolojik olarak ilişki kesmeyi içerdiği ve başa çıkma davranışlarıyla son bulan bir süreç olduğu belirtilmektedir (Altay, 2009: 5).

Cherniss modelinin “stres” faktörüne dayandığı ve oldukça karmaşık olduğu, bu sürecin sonucunda; düşük motivasyon, müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirme ve iş yaşamına ilişkin hedeflerin küçülmesi gibi bazı durumlara rastlanmaktadır (Demir, 2010: 186).

Aynı zamanda bu modele göre bireyin, taleplerin kaynakları ve kapasiteyi aşması nedeni ile stres yaşayacağını ve ilk olarak; stres kaynağını ortadan kaldırma yoluna gideceğini ifade eder. Stres kaynağını ortadan kaldırma konusunda başarılı olamayan iş görenin ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yollarına başvuracağı ve bu şekilde rahatlamaya çalışacağı ancak bu şekilde de başarılı olamayan bireyin duygusal yükünü azaltmak için işle psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalışacağı belirtilir (Akten, 2007: 34).

2.1.1.7.3. Golembiewski ve Munzenrider Tükenmişlik Modeli

Golembiewski Modelinde süreç Maslach modelinden farklı olarak, duyarsızlaşma aşamasından başlar. Duyarsızlaşma kişinin işe ilişkin performansına yansır ve başarıya ilişkin değerlendirmelerini etkileyerek kişisel başarıda düşme hissine yol açar ve bireyin duygusal tükenmişlik yaşaması ile son bulur. Başka bir deyişle; duyarsızlaşma kişisel başarıda düşme hissini, kişisel başarıda düşme hissi de duygusal tükenmenin nedenidir (Sağlam Arı Çına Bal, 2008: 134-135).

2.1.1.7.4. Leiter Tükenmişlik Modeli

Bu Model, Maslach Tükenmişlik Modeli’ni temel almakla birlikte bu modele ek olarak iki koşula dayanmaktadır:

Birinci koşulu; Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile tanımlanan tükenmişliğin üç bileşeninin, iş saatleri dışındaki diğer zamanları da etkiler düşüncesi.

İkinci koşulu ise; üç bileşenin, çevresel koşullar, farklı kişilik özellikleri ile farklı ilişkilere sahip olduğu düşüncesi oluşturur.

Modelin ana fikrini duygusal tükenmişlik oluşturur. Çalışanlar işte var olan stres kaynakları ve isteklere daha duyarlı olduğundan, öncelikle duygusal tükenmişliğin geliştiği varsayılmaktadır (Yıldız, 2012: 43).

Model, duygusal tükenmişliği mesleki stres kaynaklarına gösterilen bir tepki olarak tanımlamayı, temel stres kaynakları olarak, iş yükü ve iş yerindeki kişilerle yaşanan çatışmaları göstermektedir. Duyarsızlaşmanın başarı ve bir dereceye kadar duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi olan diğer sonuçları etkilediğini açıklar. Etkili beceri kullanımının ve baş etme çabalarının tükenmişlik ve kişisel başarı üzerinde tampon etkisi yarattığı öne sürülmektedir.

Modele göre çalışanlardaki tükenmişlik, işlerdeki stres kaynaklarına karşı duyarsız kalmayla artmakta, bu da örgütlerdeki iş yükü ve sıradanlık, çalışan yönetici çatışmaları, müşteri ilişkileri, karar verme eksikliği gibi işin doğasında bulunmaktadır (Demirkol, 2006: 44).

2.1.1.7.5. Pines Tükenmişlik Modeli

Model, tükenmişliği; “bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlamaktadır (Demir, 2010: 186-187).

Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamları olduğu, ancak bu iş ortamlarının sadece işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe yol açabildiği ifade edilmiştir (Oruç, 2007: 19-20)

Bu modele göre tükenmişliğin üç boyutu vardır:

Fiziksel Bitkinlik: Enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük gibi...

Duygusal Bitkinlik: Çaresizlik, umutsuzluk, kapana kısılmış olma, aldanmışlık ve hayal kırıklığı gibi...

Zihinsel Bitkinlik: Bireyin kendisine, yaptığı işe, diğer insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesi gibi ... (Demir, 2010: 186-187)

Motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin, iş çevresini destekleyici olarak algıladıkları, böylece bu bireylerin, beklentilerini ve dolayısıyla kendini gerçekleştirme şansını da beraberinde getirdikleri ifade edilmektedir. Fakat bunun yanı sıra, iş çevresinde stres boyutunun yüksek, destek ve ödül boyutunun düşük olduğu durumlarda yaşanan başarısızlığın, tükenmişliğin en önemli nedeni olduğu ve bir kez tükenmişlik yaşandığında motivasyon düzeylerinin azalarak; bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanabildiği de açıklanmaktadır (Oruç, 2007: 20).

2.1.1.7.6. Edelvich Tükenmişlik Modeli

Edelvich ve Brodsky (1980), tükenmişliği, “idealist coşku”, “durgunluk”, “engelleme” ve “apati” olarak adlandırılarak, birbirini takip eden dört aşamadan geçtiğini ve bu aşamaların bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmektedirler (Demir, 2010: 186).

İdealist Coşku Dönemi: (Şevk ve Coşku Dönemi) Bu ilk aşama, genellikle iş hayatına yeni başlayan bireylerde görülen fazla enerji, yüksek beklenti ve umutlara, başarılarla, ulaşabilmek için güçlü motivasyona sahip olunan aşamadır. Bu aşamada bireyin iş hayatının amacını, iş ve insanlara hizmet verme oluşturmaktadır. Birey bu aşamada tüm isteği ile çalışır.

Tüm bu çalışmalarının bir sonucu olarak birey övülme, takdir beklerken; birey bu aşamada gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlar ile karşılaşır. Bu durumda birey iş yerinde yaptıklarının karşılığını bulamadığı için hayal kırıklığına uğrar ve tüm bunların sonucunda kaçınılmaz olarak yavaş yavaş tükenmişliğin durgunluk aşamasına girmeye başlar. Bu durum

genellikle, çalışma hayatına başladıktan bir yıl sonra ortaya çıkmaktadır (Akten, 2007: 35-36).

Durgunluk Dönemi: Durgunluk aşamasına geçiş sürecinde kişi ilk aşamada karşılaştığı sorunlarla uğraşmaktan yorulmuştur. Bu aşamada kişi artık işine ilk aşamada gösterdiği çabayı gösterememektedir. Sahip olduğu enerji düzeyinin düştüğü, iş motivasyonunun azaldığı, işle ilgili beklentilerine yönelik hayal kırıklıkları yaşadığı bu aşamada birey tüm bunların bir sonucu olarak işinden soğumaya başlamaktadır.

Durgunluk aşamasında bireyin ilgisi, işle ilgili ideallerinden ziyade; daha fazla para kazanmak, daha iyi yaşamak, boş zamanlarını daha iyi değerlendirmek gibi iş dışı faaliyetlere yönelmektedir (Akten, 2007:36).

Engelleme Dönemi: Zaman ilerledikçe, iş gören mesleğine ilişkin hedefleri başarabilmek için engeller ve sorunlar ile karşılaştığını düşünmeye başlar.

Engellenme, iş görenin hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini karşılamayarak engellenmesi ve iş görenin hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini doyumak için kendi gereksinimlerini ikinci plana atması olmak üzere iki şekilde ortaya çıkar. Zamanla başarılı olma çabalarının yetersiz kaldığını düşünen iş görenin, bu aşamada mesleğini devam ettirip ettiremeyeceğini sorgulamaya başladığını ileri sürer. Bireyin işinde sürekli engeller ile karşılaşması, iş göreni tükenmişliğin dördüncü aşamasına geçirecektir; ancak birey bu aşamada aşağıda açıklanan çeşitli savunma yöntemlerini de geliştirebilir:

Adaptif (Uyum Gösteren) Savunmalar: İş görenin, kendi koşulları ile bulunduğu durum arasında bir denge kurarak, ortama uyum sağlayarak tükenmişlikten kurtulmasıdır.

Maladaptif Savunmalar: İş görenin, sorunu reddederek ve daha çok çalışarak sorunu çözeceğini düşünmesidir.

Durumdan Kendini Çekme: İş görenin, işinde oldukça katı, duyarsız ve donuk (mekanikleşmiş) davranışlar sergilemesi ve işini sadece teknik boyutta sürdürmesidir. Durumdan kendini çekme ve maladaptif tipi savunma davranışları, tükenmişliğin artmasına da yol açabilmektedir (Akten, 2007: 36-37).

Apati Dönemi (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme Dönemi): Apati aşamasında iş görende; duygusal kopma, inançların tamamen yitirilmesi, umutsuzluk, işe geç gelme, hizmet verilenlerle görüşmeleri kısa kesme, hizmet veren bireyde teslim olma, her şeyden vazgeçmiş bir görünüş, mekanikleşme ve rutinlere devam etme görülmektedir. Bireyin işine işsiz kalmamak için devam ettiğini, mesleğine yönelik değişiklikleri yapmak için geç kaldığını düşündüğünü, artık iş gören için en önemli şeyin kendini güvende hissetmek olduğundan risk almayacağını ifade eder. Bu aşama meslekte süren engellemelerin yıkıcı etkileri ile mücadele edebilmek için hizmet veren bireyin başvurduğu son çare olarak görülmektedir (Akten, 2007: 37).

Apati aşamasının devamı hizmet sunulan bireyleri hor görme, aşağılama, küçük görme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu durumun en kötü sonucu bunu yapan bireyin, hizmet verdiği insanların bu tip bir davranışı hak ettiklerine gerçekten inanmasıdır. Dışarıdan bakıldığında ilgisiz ve katı bir görüntü çizen bu bireyler, ilerleyen süreçlerde özel hayatlarında da çatışmalar yaşayabilir ve genellikle yalnız kalmayı tercih edebilirler (Çam, 1995).

Bu modelde, tükenmişlik; aşırı iş yoğunluğu, yetersiz ücret, mesai saatlerinin fazla olması, hizmet verilen kişilerden takdir görememe, kişisel idealler ve mevcut durum arasındaki büyük farklılıklar, bürokratik birtakım zorlamalar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Özgen, 2002: 2).

Bu evrelerin her zaman ard arda yaşanmayabileceğini, bireyin zaman zaman farklı evreler arasında gidip gelebileceğini açıklamaktadır (Şahin, 2008:12).

2.1.1.7.7. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik Modeli'nde tükenmişliğin ilk aşamasını oluşturan duygusal tükenmişlik, sürecin en önemli boyutudur. Bu boyut, diğer boyutlarla (duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda düşmeyle) ardışık bir süreç oluşturmaktadır. Duygusal tükenmişliği, fiziksel yorgunluk, kaygı, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı, kişiler arası ilişkilerden geri çekilme, aileyle olan zayıf ilişkiler ve benzeri gerilimlerle ilgili olduğu belirtilir. Aynı zamanda duygusal tükenmişlik, kronik ve iş deneyiminin yaygın ve etkili özelliklerinin her ikisini de kapsayan birkaç gerilim kavramından biri olarak tanımlanır (Şanlı ve Akbaş, 2008: 5).

Duygusal tükenmişliğin yorgunlukla benzer olmasına karşın süreklilik gösterdiği, bu yüzden duygusal tükenmişliğe süregelen yorgunluk da dendiği açıklanmaktadır. Aynı zamanda bireyler tarafından bu durumun normal olarak algılandığı ancak; iş görenin kendini işin gerekliliklerini yerine getirmekte yetersiz hissettiği de açıklanmaktadır (Oruç, 2007: 20).

2.1.1.7.8. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişlik; kronik duygusal strese verilen üç bileşenli bir yanıt olarak tanımlanmaktadır. Model, tükenmişliğin üç boyutunu, üç büyük stres belirtisini yansıtmaktadır (Altay, 2009: 4-5). Bunlar:

Fiziksel Tükenme: Fiziksel semptomlar üzerine odaklanan fizyolojik boyut.

Duygusal Tükenme: Tutum ve duygular üzerine odaklanan duygusal-bilişsel boyut.

Duyarsızlaşma ve Düşük İş Verimi: Semptomatik davranışlar üzerine odaklanan davranışsal boyuttur (Yıldız, 2012: 42).

Modelin, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel / algısal bir odağa sahip olduğu belirtilir (Demir, 2010: 187).

Yaklaşımın dört aşaması olduğundan bahsedilmektedir:

Birinci Aşama: Durumun strese götürme derecesi: Hangi durumun strese yol açtığını gösteren aşamadır. Stresin oluşumunda iki temel durumun varlığından bahsedilir. Birinci durum; bireyin beceri ve yeteneklerinin, algısal ve gerçek organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabilmesi durumu, ikincisi ise bireyin işinin, istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilme durumudur.

İkinci Aşama: Algılama stres düzeyi: Bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, kişinin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanır.

Üçüncü Aşama: Strese verilen tepki: Bu aşama strese verilen üç temel tepkiyi içermektedir. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenleri belirlemektedir.

Dördüncü Aşama: Strese verilen tepkinin sonucu: Bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanması ile oluşur (Oruç, 2007: 14-15).

2.1.1.7.9. Meier Tükenmişlik Modeli:

Scott Meier Tükenmişlik Modeline göre, tükenmişlik; iş görenin işinde anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı veya kişisel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız, 2012:43).

Daha ayrıntılı olarak ifade edilecek olursak; kontrol edilebilir yaşantı beklentisinin az olması ve bu beklentiyle iş görenin, özellikle, cezadan kaçınması gereken durumlarında çaresizlik yaşamasına; ödül ve cezanın dış güçler aracılığıyla gerçekleşeceğinden kişisel çaba ve davranışlarının önemini kalmadığına inanmasına neden olmaktadır.

Kişisel yeterlilik duygusunun az olması, iş görenin kontrol için gerekli davranışları sergilemede kişisel olarak kendisini yetersiz görmesi de onun tükenmişliğine neden olmaktadır.

Bu yaklaşımda tükenmişlik iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınarak üç aşamada açıklanmıştır:

- Bireyin işle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük, buna karşın ceza beklentisinin yüksek olması,
- Var olan pekiştireçleri kontrol etmeyle ilgili beklentisinin yüksek olması,
- Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede, öz yeterlik beklentisinin düşük olması.

Bu şekilde düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duygular yaşamaktadırlar (Altay, 2009: 5).

Çavuşoğlu (2005), bu yaklaşımın aşağıdaki dört boyutundan bahsetmektedir:

Pekiştirme Beklentileri: Belli iş yaşantılarının bireyin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları, bireyin algıladığı değer ve anlama göre değişir. Şöyle ki, kimi öğretmenler sınıfta sürekli soru soran öğrencilerle çalışmak isterken kimi öğretmenler de sessizce dinleyen öğrencileri tercih edip bu şekilde doyum sağlayabilirler. Her ikisi de bu şekilde işlerinden memnuniyet duyarken, tersi durum her ikisi için de doyumsuzlukla sonuçlanabilir.

Sonuç Beklentileri: Belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki algılamalar olarak tanımlanmaktadır. Pekiştirme beklentileri, belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken, sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin; bazı öğretmenlerin “öğrenciler bu konuyu öğrenemezler” şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşamaları olağandır.

Yeterli Olma Beklentileri: Verimli davranışı yapmada kişisel yeterlik beklentisine işaret eder. Yeterli olma beklentisi ve sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmektedir. Bu bilme (sonuç beklentisi) ve yapma (yeterlik beklentisi) arasındaki farktır. Yeterlik beklentisi, bireyin sonuçlar üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir. Örneğin öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmediği için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlik beklentisi).

Bağlamsal İşleme Süreci: Bu süreç tükenmişlik yaklaşımının en geniş kısmıdır. Çünkü burada bireyin beklentileri nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiğiyle ilgili açıklama yapılmaktadır. Bağlamsal işleme, bireyin bağlamda bilgi işleme süreçlerine işaret etmektedir. Sosyal gruplar, örgütsel yapı, öğrenme tarzı ve kişisel inançlar buna örnek olarak gösterilebilir.

Bu kavram, yeterli olma beklentilerinin bilişsel süreçlere bağlanmasıyla ilgilidir. Çevresel olaylarda yer alan yeterli olma bilgisi birey tarafından bilişsel süreçlerden geçirilir. Böylece iki ayrı kişinin yaşadığı benzer başarı deneyimi yeterli olmayı farklı etkiler, çünkü bireyler başarılarını farklı olarak algılamaktadırlar. Bilişsel süreçlerin, yeni davranış kalıplarının akılda tutulmasında ve kazanılmasında önemli rol oynadığı açıklanır (Bandura, 1977)

2.1.2. Öğretmenlik Mesleği ve Tükenmişlik

Günümüzde birçok meslek alanı insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurması gerekmektedir. Yoğun iş stresinin sonuçlarından biri olarak kabul edilen mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında da tükenmişliğin; işi gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelmekte olan, insanlara hizmet veren, yardım eden meslek gruplarının çalışanlarında daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenler, hergün öğrencileri ve meslektaşları ile yüz yüze iletişim kurmak

zorundadır. Bu iletişim biçimi onların benlik kavramlarını etkileyebilmektedir. İnsanlarla iletişim kuran mesleklerde tükenmişliğin yaşanma düzeyi oldukça yüksektir (Murat, 2003: 25). Bu durum öğretmenler açısından incelendiğinde öğretmenlerin yönetici, öğrenci ve veli ile yüzyüze ilişkiler kurmasının, özellikle devlet okullarında, kalabalık sınıf ve okullarda tükenmişlik düzeyini etkilemesi kaçınılmazdır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça hizmet verdikleri kişiler olan öğrencilere ve buna bağlı olarak velilere karşı da davranışları umursamaz, acımasız ve alaycı olmaktadır. Bu da sınıf ortamını rahatsız edici bir hale getirmekte ve eğitim-öğretimin kalitesini düşürmektedir. Okulun bireylerin yaşamındaki yeri ve kapsadığı alan düşünülünce, böyle sıkıntılı ve kendilerini değersiz hissettikleri bir ortamda ne kadar mutlu olabilecekleri ve almaları gereken eğitimi ne kadar alabilecekleri tartışma konusudur (Sandıkçı, 2010: 37). Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı özellikle öğretmenlerdeki tükenmişliğin tanımlanması ve çözümler bulunması önem arz etmektedir.

2.2.Stres

2.2.1. Stres Kavramına İlişkin Genel Bilgiler

Modern toplumun hastalığı olarak ifade edilen stres, aslında günlük yaşamın bir parçasıdır. Günümüzde çoğu insan, farkına varmasa bile yoğun bir stres yüküne sahiptir. İyi ya da kötü ne olursa olsun yaşamımızdaki zihinsel değişiklikler, stresli durumlardır. Günlük rutin yaşamımızda, değişikliğe neden herhangi bir şey stres vericidir. Vücut sağlığımızda meydana gelecek bir değişiklik de strese yol açar. Zihinsel değişiklikler de gerçek, somut değişiklikler kadar strese yol açarlar. Günlük hayatımızdaki şahit olduğumuz iddialar, yorumlar, anlaşmazlıklar ve çatışmalar da stres yaşamamıza neden olurlar.

2.2.1.1. Stresin Tanımı

Sözcük olarak stres Latince kökenli olup, “estricia”dan gelmektedir. İnsan ve öteki canlılarla ilgili durumu tanımlamada kullanılmadan önce, fizik ve mühendislik bilimlerinde kullanılmıştır. Stres 17. Yüzyılda “adversity” karşılığı olarak felaket, bela, musibet gibi anlamları kapsarken ya da “affliction” dert, keder, üzüntü yerine kullanılırken, 19. Yüzyılda kavrama yüklenen anlam değişmiştir. Stres’in etimolojik gelişimi de bugünkü anlamını tam olarak açıklamamaktadır, ancak çağdaş kullanımla belli bir içeriğe ulaşmıştır. Bunlardan birincisi, insanın ya da bir başka organizmanın tehlike içinde bulunduğu etmenler ve koşullara göre dengenin bozulduğu bir durumu anlatmak içindir. Bir başka deyişle, bireyin fizyolojik, biyokimyasal ve psikolojik stres tepkileri bu kapsamda düşünülür. İkinci anlamda ise stres, organizmanın dengesini bozabilecek tüm etmenleri (stressors) kapsayacak genişliktedir. Burada fiziksel (travma, sıcak, soğuk v.b.), psikolojik (duygusal gerilimler, iç ve dış çatışmalar, eş sorunları v.b.) veya sosyal (çevre etmenleri, kültürel değişim v.b.) içerikli tüm etmenler anlatılmak istenmektedir (Baltaş; Baltaş, 1998: 264-265).

Günlük hayatta çok sık karşılaşılan bir kavram olmasına, konuyla ilgili literatürde yer alan kitap ve makalelerin toplamının yüzbinlerle ifade edilmesine karşın, hala stresin tanımı ve kapsamı hakkında net bir çerçeve sunulamamaktadır. Sadece tıp alanındaki kitaplarda bile, stresin 300’ü aşan değişik tanımları görülebilmektedir (Norfolk, 1989: 11).

Stresle yakından ilgili olan şiddet, baskı, gerilim, sıkıntı, kaygı, endişe, çatışma, depresyon, tükenme ve huzursuzluk gibi kavramları bazen stresin yerine kullanılması da literatürde kavram kargaşasına yol açmakta ve bu kavramın tam olarak anlaşılmasını engellemektedir(Kaldırımcı, 1983: 69). Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur (Baltaş, 2002: 6).

Selye (1956), stres konusuyla ilgilenen öncü bilim adamlarındandır ve stresi, "vücuda yüklenen herhangi bir özel olamayan isteme karşı, vücudun tepkisi" olarak tanımlamaktadır.

Cüceloğlu'na göre, stres, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir" (Cüceloğlu, 1994: 321). Selye, stresi, bireyi etkileyen çevresel uyarıcı olarak görmüştür. 1950 yılında yaptığı bir çalışmadan sonra stres terimini, organizmanın içindeki çevreye karşı aldığı bir durum olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşımın sonunda Selye, stres ve stresör kavramlarını ön plana çıkarmış, bireyde bir dizi tepki yaratan çevresel uyarıcıyı stresör, bireyin bu tür uyarıcılara karşı gösterdiği tepkiye de stres demiştir. Sonuç olarak Selye, stresi "bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepki" olarak tanımlamıştır (Erdoğan, 1999). Selye, stresi, canlının içsel dengesinin o canlının içsel veya dışsal çevresi, ortamı tarafından zorlandığı bir durum olarak tanımlamıştır. Selye'ye göre stres, herhangi bir anda vücutta devam eden tüm farklı uyumların toplamıdır. Organların çalışması, kasların gerilmesi ve gevşemesi, salgılar vb. Stres, yaşam sonucu ortaya çıkan normal ve gerekli bir süreçtir.

Stres ve uyarıcı arasında çok ince bir fark vardır. Çünkü uyarıcı da organizmada bir tepkiye yol açan herhangi bir şeydir. Stres ve uyarıcı arasında bir derece farklılığı mevcuttur. Herhangi bir uyarıcının stres oluşturucu olabilmesi için, belli bir duyu organına yönelik önceden programlanmış olan rahatlık eşiğini aşmış, sistemin dengesini bozması gerekir. Sistem, bu stres tepkisi sayesinde tekrar dengeye dönmek için bir uyum süreci başlatır. Gerilim, stres durumunun sistem üzerindeki etkisidir. Gerilim nedeniyle sistem, stres durumunda olduğu bilgisini alır ve dengeye dönme sürecine girer. Zorlanma ise, dengeye dönme süreci içinde sistemin ödediği bedel ya da harcadığı enerjinin miktarıdır (Şahin, 1995).

Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres, durup dururken ya da kendiliğinden oluşan bir durum değildir. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam ve çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi gerekir. Ortamdaki değişimlerden her birey etkilenir ancak, bazı bireyler bu değişimlerden daha çok veya daha yavaş etkilenmektedirler. Stresi, insanın yaşadığı ortamda meydana gelen bir değişimin veya insanın ortamı

değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakması ile ilgilidir. Etki altında kalan insanın kişilik özelliklerinin, bu etkilerin tesiri altında kalma derecesini etkilemesidir. Stresin oluşması için ortamdaki etkilenen bireyin vücudundaki özel biyokimyasal değişmelerin oluşmasıyla bireyin vücut sisteminin harekete geçmesi gereklidir (Pehlivan,1995).

2.2.1.2. Stresin Kapsamı

Mutlak garanti diye bir şey yoktur. Dünyaya bu gözle bakmak bir zorunluluktur. Başarısız olması olanaksız olan plan da yoktur. Aynı şekilde tamamen güvenilir tasarım da bulunamaz. Buna tamamen risksiz düzenlemelerin olmadığı da eklenebilir. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Ancak yaşam, bu kadar düzenli ve temiz olmayı reddediyor zaten. Bu kadar risk ve belirsizlik ortamında sıfır stres düzeyiyle yaşamak düşünülemez bile. Güçlü oldukları alanlarda çalışan insanların, hata yaptıkları zamanda bile stres kurbanı olmamaları olasılığı azdır. Üstelik insanlar, kurumlar, ülkeler vb. arasında bu kadar yoğun ve neredeyse mantık dışı bir rekabet mücadelesi varken. Kişilerin birbiriyle kıyasıya yarıştığı, kişisel kazanımların ve edinilen zenginliğin neredeyse skorunun tutulduğu bir ortamda resme bir göz attığımızda stresin uzak durulması güç olan bir konu olduğu görülecektir.

Nereye dönerseniz dönün stresin doğası ile ilgili; psikologlar, epidemologlar, terapistler, müşavirler, gazetecilerden vb. oluşan bir rehberler çokluğu vardır. Bu meslek gruplarının akademik metinlerinden veya popüler medya makalelerinden, stresin bizim hareketli, modern yaşamlarımızın nasıl bir gerçeği olduğunu ve stresin tehlikeli işaretlerini nasıl izlememiz gerektiğini öğreniyoruz (Akpınar, 2006: 9).

Yaş, sosyal statü, cinsiyet, meslek farkı olmaksızın hepimizi etkileyen, toplumun hiçbir alanında yakamızı bırakmayan stres; zamansızlıktan, kendisine vakit ayıramamaktan, verimsizlikten, performans düşüklüğünden, sağlık bozukluklarından şikâyetçi olan herkesin problemi haline gelmiştir.

İnsanların becerileri, iç dünyaları, düşünceleri ve enerjisi, bir kurumu başarılı veya başarısız kılan unsurlar olarak düşünüldüğünde, bireyin ihtiyaçlarının önemi ortaya çıkmaktadır. İnsan ihtiyaçları aşağıdan yukarı fizyolojik, güvenlik, ait olma, sayılma ve kendini gerçekleştirme. Bu kapsamda doyurulmayan ihtiyaçlar bireyin davranışlarına egemen olur. Bir üst sıradaki ihtiyaçlar ise altlardakiler doyurulduğu zaman hissedilir.(Akpınar, 2006: 9).

Stres, sokaktaki adamdan üniversitedeki bilim adamına kadar, herkesin sıkça kullandığı ve aynı zamanda birçoklarının da yaşadığı psikolojik bir durumdur. Yapılan araştırmalara göre, herkesin stres tanımının farklı olduğu gibi, insanlarda gözlenen stres nedenleri, belirtileri ve olumlu stres düzeyleri de farklı farklıdır (Tutar,2000:201–202).

Kurum içinde bazen çalışma ortamında çatışmalarla karşılaşmak mümkündür. Aslında çatışma tamamen kurum için zararlı bir olgu olmamasına rağmen fikir ayrılıklarından oluşan gergin ortamlar çalışanlar üzerinde stres oluşturma riski mevcuttur. Özellikle çalışanların kurum içerisinde oturmuş bir sistemden kaynaklanan güven duygusu içerisinde sorunsuzca veya sorunların çözülebileceği bir mekanizmanın varlığının verdiği rahatlıkla çalışabileceklerini bilmeleri, çalışma performanslarını arttıracak çok önemli olgulardandır.

Stres, basit bir endişe değildir. Endişe yalnızca duygusal ve psikolojiktir. Oysa stres fizyolojik de olabilir. Böylece, stres beraberinde endişe getirebilir ama ikisi aynı şey değildir. Stres aynı zamanda sinirsel tansiyon değişmesi olmadığını da bilinmesi gerekir. Bazı insanlar stresi sinirsel tepki yoluyla dışa vurmadan içlerinde tutabilirler. Stresin daima zarar verici olduğunu düşünmek yanlıştır. Mutluluk için kaçınılması gerekmeyen stres aranır, bu durumda önemli olan stresten kaçmak değil onu yönetmektir (Erdoğan, 1996:278).

Bütün bunlar stresin kesin çizgilerle sınırlarının çizilip kapsamının belirlenemeyeceğini gösterdiği gibi, tek düze tanımlar içine sığdırılmayacak kadar derin bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. Var olan stresin neyi veya kimleri tam olarak kapsadığını belirlemek adına bir tespit çalışması ile sınırlarını oluşturmaya çalışmak, akıntıya karşı kürek çekmekten farksızdır. Akla gelebilecek değişik yapıda,

sosyal statüde veya yaş gruplarındaki insanlarda görülmesi gerçeği bu durumu yeterince izah etmektedir.

Etkisi anlamında stres ele alındığında, hem performansa etkisi yönünden hem de çalışma ortamındaki ikili ilişkilere yönelik olumsuz girdileri de, kapsamını oldukça genişletmekte ve bir o kadar da derinleştirmektedir.

2.2.1.3. Stresin Aşamaları

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur ve bu zorlamalar karşısında canlı, kendisini korumaya yönelik bir tepki zincirini harekete geçirme özelliğine sahiptir (Sökmen, 2010: 226).

Kanadalı fizyolog Hans Selye, vücudun stres tepkisinin belirli bir zaman içerisinde gerçekleştiğini belirterek, uzun süreli stresten dolayı farklı aşamalarda ortaya çıkan fizyolojik değişimleri kapsayan mekanizmaya “genel uyum sendromu” adını vermiştir (Gökgöz, 2013: 12). Genel uyum sendromu, tehlike olarak görülen ve çevresel talepler olan stresörlere karşı bir savunma tepkisidir (Aydın, Ş. 2008: 144). Genel uyum sendromunda, birey baskı, zorlama veya tehlikeli bir durum ile karşılaştığında stresin kaynağından uzaklaşmak, kurtulmak veya saldırmak için beden kendini hazırlamaktadır (Gökgöz, 2013: 12). Genel uyum sendromu üç aşamadan oluşmaktadır ve bunlar stresin aşamaları olarak kabul edilmektedir:

2.2.1.3.1. Alarm Aşaması

Birey bir stres kaynağı ile karşılaştığında, sempatik sinir sisteminin etkin hale gelmesi nedeniyle beden savaş ya da kaç tepkisi göstermektedir. Savaş ya da kaç tepkisi sırasında bedende oluşan fiziksel ve kimyasal değişimler sonucunda kişi, stres kaynağı ile yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelmektedir. Streste alarm

aşamasında, stresi yaratan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretleri verilmeye başlanmaktadır (Güçlü, 2001: 94). Kısa vadeli belirtileri, baş ağrısı, kas gerginliği, göğüs ağrıları, hazımsızlık, çarpıntı, uyku bozukluğu ve solunum yolu enfeksiyonlarıdır. Uzun vadeli hastalıklar ise kalp rahatsızlıkları, yüksek tansiyon, ülser, bağırsak sendromu, yüksek kolesterol, kanser, diyabet ve astımdır (Gökgöz, 2013: 13).

2.2.1.3.2. Direnç Aşaması

Stres durumu sürer ve sistem savaşmakta ya da kaçmakta başarılı olamazsa, organizma genel uyum sendromunun direnç aşamasına gelmektedir. Bu aşamada, organizma yapmış olduğu alarm tepkisini ortadan kaldırmakta ve stresli ortama bir tür uyum sağlamaktadır. Organizma, sanki normal koşullar altında işliyormuş izlenimi vermektedir. Gerçekte ise, organizma yorulmaktadır ve direncini yavaş yavaş kaybetmektedir (Aydın, Ş. 2008: 145).

2.2.1.3.3. Tükenme Aşaması

Tükenme, bireyin işyerinde belirli zaman diliminden sonra yaşamaya başladığı stres halidir (Keser, 2012: 202). İnsanlar stresle savaşabilmek için sınırlı enerji kaynağına sahiptirler ve çözüm sağlayamadan uzun süre strese maruz kaldıklarında, bu durum onları tükenme aşamasına getirmektedir. Beden artık stresin baskısına dayanamaz hale gelmektedir, dengesini ve direncini kaybetmektedir (Sökmen, 2010: 227). Ardından bedenin uyum enerjisi zayıflamakta, dolayısıyla ciddi ve sürekli gerilim sonucu bitkinlik ve yıkım başlamaktadır. Tükenme safhasında kayıtsızlık ve duygusal geri çekilmenin başladığı nokta artık geri dönülmez bir noktadır. Bütün

kaynaklarını bitiren beden tükenme haline girerek her türlü hastalığa açık hale gelmektedir (Yılmaz, 2006: 35).

2.2.1.4. Stresin Belirtileri

Stresin kendine özgü bazı belirtileri vardır. Bu belirtiler; gerginlik hali, sürekli endişe duyma, aşırı derecede alkol ve sigara kullanımı, uykusuzluk, işbirliğine girmede yaşanan zorluklar, yetersizlik duygusu, duygusal dengesizlik, sindirim sorunları, yüksek tansiyondur (Davis, 1984: 439. Akt. Pehlivan, 1995: 45).

Stres kısa süreli yaşansa bile, gerginlik, kalp atışlarındaki yükselme veya aşırı alkol ve sigara kullanımı gibi kısa sürede ortaya çıkan sonuçların kalıcı olmasına neden olabilir. Stres, kronik kalp rahatsızlığı için yüksek bir risk taşıyan aşırı yeme-içme ve sigara kullanımının artmasına da neden olur (Kahn ve Cooper, 1993).

Stresle ilgili belirtiler, fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir (Braham, 1998: 52-54):

2.2.1.4.1. Fiziksel Belirtiler:

Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış.

2.2.1.4.2. Duygusal Belirtiler:

Kaygı ve endişe, depresyon veya çabuk ağlama, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, asabılık, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık duygusal olarak tükendiğini hissetme.

2.2.1.4.3. Zihinsel Belirtiler:

Konsantrasyon, karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, İş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama.

2.2.1.4.4. Sosyal Belirtiler:

İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, İnsanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak. Olağan durumlar dışında bu belirtiler sık görülmeye başlarsa, bireyler stres altında demektir. Stresi kontrol etmenin ilk adımı, stresin farkında olmaktır. Yapılması gereken, bireyin kendi fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerini iyi analiz etmesi ve normal dışı durumlardaki bu belirtilerin farkına vararak stres yaratıcı durumla en iyi şekilde başa çıkabilmesidir.

2.2.1.5. Strese Yol Açan Faktörler

Modern toplum hastalığı olarak ifade edilen stres, aslında günlük hayatın bir parçasıdır. Stresin modern bireylere bu kadar tanıdık olmasının bir sebebi stres ile ilgili çalışmaların son zamanlarda artış göstermesidir. Buna karşılık, gerçekte stresle ya şama ve stres deneyimi yeni bir kavram değildir. Kişilerde gerilim yaratan olaylar, eski çağlardan beri süre gelmiştir. Günümüzdeki teknolojik, ekonomik, politik ve sosyal konudaki hızlı değişimler pek çok stres faktörünü beraberinde getirmiştir. Bireylerin stresli olmalarına neden olan faktörler çok çeşitlidir. Strese neden olan faktörler Selye'yi takip ederek söylersek stresör olarak adlandırılmaktadır. Günlük

yaşantıda işimiz, çocuklarımız, trafik sıkışıklığı, parasal durumumuz ve özel ilişkilerimizin yarattığı durumlar stresörlere örnek olarak verilebilir. Ancak, bu faktörlerin hangilerine tepki göstereceğimiz kesin çizgilerle belirlenmemektedir. Stresin faktörleri tam olarak tespit edilmese de bu faktörleri gruplandırmaya yönelik eşitli çabaların varlığından söz edebiliriz. Karl Albrecht, stres faktörlerinin en genel şekli ile fiziksel ve duygusal faktörler olarak iki gruba ayırmaktadır. Fiziksel faktörleri kişinin dışında ve yakın çevresinde olan onu fiziksel ve duygusal olarak etkileyen faktörler olarak açıklamaktadır. Duygusal stres faktörleri ise, bireye yönelik dış etki olmaksızın, kişinin kendi düşünce süreci sonucu gerilime girmesine neden olan faktörler olarak açıklanmaktadır(Aydın, 2006, 147). Arhur Rowshan ise, stres yaratan faktörleri, önceden tahmin edilebilen ve önceden tahmin edilemeyenler olmak üzere iki gruba ayırmıştır(Rowshan, 1998, 28-29): Önceden tahmin edilebilen stres faktörleri hayatımızı belirli bir süre etkileyen olayları kapsar. Örneğin, hayatın doğal bir süreci içinde, bir çocuğun doğumu, önceden kestirilebilen bir stres faktörüdür. Önceden tahmin edilemeyen stres faktörleri ise aniden ortaya çıkan stres faktörleridir. Bu stres faktörleri ile başa çıkmak daha zordur. Yalnızca ani, olumsuz değişiklikler değil, olumlu değişiklikler de stres yaratır. Örneğin yeni bir işe girmek, birisine aşık olmak, tahmin edilemeyen stres faktörleridir(Rowshan,1998, 28-29).

Faktörlerin normatif bir sınıflandırmasını yapan bu çalışmalar dışında bir başka yaklaşım stresi örnekler üzerinden incelemeyi tercih eder. Buna göre her bir olayın belirli bir stres ağırlığı yani “stres katsayısı” olduğunu ileri sürerek stres yaratan olayların listesi yapılır. Aşağıda tablo 2.1.’de, benzer şekilde stres katsayıları kullanılarak, Salamon Sorios tarafından 1982 yılından İzmir’de yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmış olan ve Türk toplumunda stres yaratan faktörler ve ağırlık puanlar ile görülmektedir(Aydın, 2006, 148).

Tablo 2.1. Türkiye’de Stres Yaratan Faktörlerin Ağırlık Puanları

Yaşama Bağlı Değişkenler	Ağırlık
1. Çocuğun ölümü	92
2.Eşin ölümü	90
3. Eş tarafından aldatılma	87
4.Anne veya babanın ölümü	87
5.Hapse mahkum olma	86
6.Çocuğun ağır biçimde hastalanması veya sakatlanması	85
7. Evlilik dışı hamilelik	83
8. İstemediği evliliği yapma	83
9. Eşin ağır hastalığı, kaza veya yaralanma	79
10.Anne baba geçimsizliği veya ayrılma	78
11.Eş ile ciddi anlaşmazlık	77
12.Ağır hastalık, kaza, yaralanma	75
13.Boşanma	73
14.Büyük ölçüde borçlanma	72
15.Hakkında kötü söylentiler çıkarılma	72
16.Evlilik dışı ilişkiye girme	68
17.Çocuk düşürme	68
18.Yakın bir dostun ölümü	66
19. İstenmeyen gebelik	65
20.Anne-baba ile anlaşmazlık ve onlardan baskı görme	64
21.Çocuğun okul başarısızlığı	62
22.Nişanlıdan ayrılma	58

Şahin, Şule, Aydın, **Kriz ve Stres Yönetimi** (Ankara: Detay Yayınları, 2006), 149’dan uyarlandı.

Görüldüğü gibi strese neden olan faktörler çok sayıdadır ve sınırlamak zordur. Stres, birey ile stres yaratan faktörler arasındaki etkileşim sonucu meydana geldiğinden, stres faktörlerinin bireyden, çevresinden ve çevre ilişkilerinden

kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle de stres faktörlerini gruplandırırken bireysel ve çevresel faktörlerden bahsetmek mümkündür. Bu faktörlere ek olarak bireyin iş yaşamından kaynaklanan stres faktörlerini de eklemek gerekir. Böylece stres yaratan faktörleri üç grupta toplamak mümkün olacaktır. Bunlar; bireysel, örgütsel ve çevresel stres faktörleridir(Aydın, 2006, 149).

2.2.1.5.1. Bireysel Stres Faktörleri

Bireysel faktörler çalışanlar için potansiyel stres kaynaklarıdır. Çalışanın beklentileri, kapasitesi ve kişiliği, iş durumlarını nasıl algılayıp tepki verdiğini etkilemektedir (Gökgöz, 2013: 14). Bu bağlamda bireysel stres kaynakları çalışanın kişilik yapısı, yaşı, cinsiyeti, eğitimi, iş deneyimi ve yaşam tarzı olarak incelenmektedir.

Kişilik Yapısı

Kişilik, kişiyi başkalarından farklı kılan ve toplumsal ilişkilerde diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi şeklinde tanımlanabilmektedir (Soysal, 2009b: 27). Kişilik, bireylerin karakteristik özelliklerini, bu özellikler arasındaki ilişkileri ve durumlara uyum gösterme yollarını kapsayan yaşam durumlarına tepki göstermenin karakteristik biçimleri ve insan davranışının çekirdeğidir (Bakan vd, 2004: 38).

Bireyin sahip olduğu kişilik tipi, onun algılama ve çevresinde olup bitenleri yorumlama şeklini etkilemekte ve böylece bireyin çeşitli faaliyetlerde gösterdiği performans değişmektedir (Sökmen, 2010: 230).

Bireyler fiziksel görünüşleriyle olduğu kadar tutum ve davranışları itibarıyla da birbirlerinden farklılıklar göstermektedirler. Olaylar, insanların hareketleri, duyguları ve fikirleri bakımından birbirlerinden farklı olduklarını göstermektedir (Eren, 1993: 40). İnsanların stres kaynakları, çoğu kez onların kişiliklerini ortaya

çıkarıcı huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleri olabilmektedir. Stresin kaynağı bizzat bireyin kendi kişiliği olabilmektedir (Bahar, 2006: 164). Kişilik yapısı bireyde A tipi, B tipi ve karma kişilik yapısı olmak üzere üç grupta incelenmektedir.

A Tipi Kişilik Yapısı: Bu tip kişiler idealist, mükemmeliyetçi, amaçlara ulaşmada dinamik, hareketli, mücadeleci, başkalarının önüne geçmek için sürekli rekabet etmekten hoşlanan, kaybetmeyi içine sindiremeyen, saldırgan, öfkeli ve düşmanlık duygularını kolayca ortaya koyabilen, eleştirmekten kaçınmayan, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayreti içinde olan, verdiği söze sadık, sorumluluk duygusu yüksek, hepsi olmasa bile birçoğu bencil, kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde tutan, başarıya erişmek ve kazanmak için işlerini her şeyden daha çok önemseyen kimselerdir (Eren, 2010: 305; Batıgün, Şahin, 2006: 33).

A tipi kişilik özelliklerine sahip olanlar kendileri, aile bireyleri ve iş arkadaşları için oldukça yüksek bir beklenti düzeyine sahiptirler. Belirledikleri bu seviyenin ideal olduğunu bilmelerine rağmen, bu seviyeye ulaşamamaları durumunda stres içine girmektedirler. Bu stresin etkisiyle belirlediği seviyeye ulaşma yollarını araştırmaktadırlar (Ayhan vd, 2011: 206).

B Tipi Kişilik Yapısı: B tipi insanlar, katı kurallardan arınmış ve esnektirler. Zamanı sorun etmemektedirler, rahat ve sabırlıdırlar. Başarı konusunda aşırı hırslı değildirler. Kolay kolay sinirlenmemekte ve tedirgin olmamaktadırlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilmektedirler. İşleriyle ilgili rahatlıkları onlara suçluluk duygusu vermemekte, sakin ve düzenli çalışmaktadırlar. B tipi birey, A tipi bireyin tersine kolay yaşayan bir tiptir. Oldukça açık ve rahattırlar. Zamanla pek ilgilenmemektedirler. Başarı onlara pek fazla bir şey vermemektedir. Başkaları ile yarışa girmemektedirler. Konuşmaları bile daha rahat ve sakin bir tondadır. B tipi birey, kendisinden ve çevresinden emin bir tiptir (Güçlü, 2001: 97).

Karma Kişilik Yapısı: Çalışma yaşamında işgörenler A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak taşıyabilmektedirler. Bunlar karma tipler olarak adlandırılmaktadır

(Güney, 2011a: 329). Ancak önemli olan, bireyin hangi tipin özelliklerine daha yakın davranışlar sergilediğidir. Amaç, çalışanların kendisine zarar vermeden, işle ve iş ortamındaki diğer insanlarla barışık bir biçimde çalışmasını sağlamaktır (Özer, 2011: 404).

Yaş

İşletmede stres'e etki eden önemli bir bireysel faktör de yaş'tır. İnsanlar farklı yaşlarda çevrelerindeki gelişmeleri farklı biçimlerde algılar. Dolayısıyla, hayatın her döneminde birey üzerinde stres'e neden olan unsurların farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu noktadan hareketle, stresle ilgili inceleme ve araştırmaların çoğu yaş faktörünü göz önünde bulundurarak; çocukluk, gençlik, orta yaşlılık ve yaşlılık dönemleri olarak sınıflandırılırlar. Yöneticiler açısından stres'e neden olan yaşla ilgili sorunların genellikle yaşın ilerlediği orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu dönemde yöneticilerde fiziksel ve zihinsel yönden gerilemeye neden olan ve bir daha yerine gelmeyecek bireysel değişimler yaşanmaktadır. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde de andropoz dönemleriyle birlikte bir takım hormonal değişikliklerin oluşması ve eski fiziksel ve zihinsel dengenin bozulması nedeniyle yöneticilerin hayatında duygusal sorun ve hayal kırıklıkları giderek artmaktadır. Yöneticiler yaşlandıkça, fazla mesailerin altından daha zor kalkmakta ve genç meslektaşlarının çalışma temposuna ayak uyduramayarak daha çabuk yorulmaktadırlar. Yaşlılıkta yöneticiler de biyolojik değişikliklerin yanı sıra düşünme, algılama, öğrenme ve sorunlara çözüm bulma gibi alanlarda da değişiklikler gözlenmektedir (Erdoğan 1999, 82).

Cinsiyet

Günümüz iş ortamında erkeklerin uzmanlık alanına girdiği düşünülen mesleklerde bile kadınlar görülebilmektedir. Bu doğrultuda yöneticiler içerisinde kadınların oranı her geçen gün artmaktadır. Kadınların erkek egemen iş ortamına

özellikle yönetici olarak girmesiyle kadınlarda stres konusu başlı başına yeni bir çalışma alanı olmuştur. Kadınlar çalışma yaşamında erkeklerle aynı stres faktörleriyle karşı karşıya kalmalarının yanı sıra ataerkil ve erkek egemen organizasyonlarda bulunmalarının bir sonucu olarak bir takım ilave gerilimleri de yaşamaktadırlar. Kadın yöneticilerde stres'e neden olan bir başka önemli faktör aile yaşantısı ile iş yaşantısının bir biriyle çatışmasıdır. Evini ve eşini ihmal etmek istemeyen çağın kadın profil'i işteki formel ilişkilerin ve rollerin yüklediği rasyonel rol ile ev yaşantısının gerektirdiği informal ve duygusal ilişkileri bir arada yaşamaya çalışmaktadır. Bu birbiriyle çelişen iki rol kadınlarda stres'e yol açmaktadır (Ekinci; Ekici 2003, 101).

İş Deneyimi

İşe yeni başlamak örgütün değerlerini ve hiyerarşik yapıyı yeterince anlayamama nedeniyle stres yaratabilmektedir. Diğer taraftan genç insanlar kendilerini ispat etme ve ilerlemek için daha fazla strese girebilmektedirler. Deneyim, stresi azaltan etkenlerden bir tanesidir (Baytar, 2010: 23). İş deneyiminin stres azaltması iki türlü olabilmektedir. Birincisi, bir işte daha fazla kalanların strese dayanıklılık özelliklerini elde etmesi daha olasıdır (Ergun, 2008: 13). İkincisi ise birey, yıllar geçtikçe sorunların üstesinden gelme mekanizmalarını daha fazla elde etmekte ve geliştirmektedir (Can, 2005: 369).

Yaşam Tarzı

Bireyin yaşamının durağan veya çalkantılı olması stresi arttıran önemli faktörlerdir. Ayrıca insanın doğal yaşam tarzından uzaklaşıp bir takım saplantılara yönelmesi, stres düzeyini arttırmaktadır. Sigara, alkol, uyuşturucu, hızlı yaşam tarzı, değişik kişilerle yaşama, kumar bağımlılığı gibi bir alışkanlık stres düzeyini arttıran, vücut direncini kıran hatta tükenmişliğe götüren sonuçlara yol açmaktadır. Aynı şekilde monoton bir hayat tarzının yarattığı bıkkınlık ve hayal kırıklığıyla oluşan

bunalım da stresi arttıran, vücut direncini kıran önemli etkenlerdir (Esen vd, 2008: 141).

2.2.1.5.2. Örgütsel Stres Faktörleri

Örgütsel stres kaynaklarının arasında, aşırı işyükü veya az işyükü, monotonluk, işin niteliği, zaman baskısı, örgüt içi iletişim, örgütsel yapı ve örgüt iklimi, rol çatışması ve rol belirsizliği, işte tehlike unsurunun varlığı, vardiyalı çalışma, performans değerlendirme ve terfi politikaları gibi örgütlere ait etmenler incelenecektir.

Aşırı İşyükü veya Az İşyükü

Aşırı işyükü, bireylere çalışma ortamında belli bir zaman dilimi içerisinde yapabileceğinden çok fazla sorumluluğun yüklenmesidir (Bahar, 2006: 164). İşyükü, miktar ve özellik açısından ele alınıp incelenmektedir. Miktar açısından işyükü, işgörenin yapabileceğinden çok fazla işe sahip olduğunu algılaması durumudur. Verilen işlerin tümünü başaramayacağı inancı oluşmaktadır. Burada zaman önemlidir. Beklenen işlerin miktarından ziyade bitirme tarihleri çok kısa veya birbirine yakındır (Gökgöz, 2013: 18). Kişi işinde uzman olabilir ancak zaman baskısı, uzun çalışma saati, gerçekçi olmayan iş bitirme tarihleri, uygun dinlenme molalarının olmaması gibi faktörler çalışanlarda bir stres durumu oluşturmaktadır. Özellik açısından işyükü ise, işin çok zor olması veya iş gereklerinin bireyin entelektüel ve teknik yeterliliğini aşmasıdır. Yapılan işin devamlı dikkat istemesi, üst düzeyde kararlar vermeyi gerektirmesi veya karmaşık bilgiler içermesi de işgörenlerde stres yaratabilmektedir (Güney, 2011b: 410-411).

Aşırı iş yükü kadar işgörenlerde strese neden olan bir diğer faktör ise yetersiz iş yüküdür (Örücü, Kılıç, Ergül, 2011: 5). Niceliksel az işyüküne göre zamanın çoğunu oturarak geçiren, çok az iş yapan işgörenlerin çoğu can sıkıntısı ile karşı karşıya kalmaktadır. Buna karşın niteliksel az işyükü ise tekrar eden, rutin ve zekanın

kullanılmadığı işleri ifade etmektedir. Her iki durum da insanlara sıkıntı ve stres vermektedir (Özkalp, Kirel, 2010: 383).

Monotonluk

Bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumları monotonluk olarak adlandırılmakta ve başlıca kaynakları şu şekilde sıralanmaktadır (Keser, 2012: 217; Aydın, Ş. 2008: 171; Eren, 1993: 157):

- İşin özellikleri,
- İşgörenin monotonluğa karşı duyarlılığı,
- İşyerinin manevi ortamı,
- İşgörenin psikolojik durumudur.

Günümüzün iş hayatında giderek gelişen otomasyon, çalışanı makineye bağımlı hale getirmekte, insanın yaratıcılığını köreltmekte ve monotonluğu arttırmaktadır (Güney, 2011b: 411). Yapılan işin monoton bir biçimde devam edip gitmesi ve bireyin kendisini işin süreçlerine dahil edememesi durumu, bireyde işe karşı yabancılaşma duygusu oluşturmaktadır ve bu durum, onun için çok yaygın bir stres kaynağıdır (Okutan, Tengilimoğlu, 2002: 18).

İşin Niteliği

Artan otomasyon ve üretim süreci, mavi yakalı işten beyaz yakalı işe kadar meslek yapısındaki değişim ve sanayi istihdamından hizmet sektöründeki istihdama gelen göreceli değişiklik iş stresinde artışa neden olmaktadır. Aynı zamanda azalan iş güvenliği ve artan işgücü piyasasındaki daralma iş stresinin artışına katkıda bulunmaktadır. Ruhsal stres, günümüzde birçok meslekte fiziksel yorgunluktan daha önemli bir iş tehlikesi olmuştur (Gökgöz, 2013: 20).

Günlük işlerin niteliği, işin gerektirdiği görevler ve sorumluluklardır (Aydın, İ. 2008: 15). Her işin belli bir sorumluluk ve risk gerektirmesi, onu doğal olarak bir

stres etmeni yapmaktadır. İşin stres etmeni olmasına çeşitli faktörler etki etmektedir. Bu etmenler hem bireyden, hem de işin niteliğinden kaynaklanan etmenlerdir (Genç, 2004: 265-266). Örgüt yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımında bozukluklar, işi göreceklemanların bilgi, yetenek, tecrübe ve becerileri ile işin gerektirdiği tecrübe ve yetenek uyumsuzlukları birer stres kaynağı olabilmektedir. Bu durumda çalışanlardan beklenen başarı düzeyleri düşmekte ve stres artmaktadır (Öztürk, 2008: 22).

Zaman Baskısı

Bazı işler çalışanları zaman baskısı ve işi yetiştirme telaşı ile karşı karşıya bırakmaktadır. İş yetiştirme baskısının çalışanlarda büyük ölçüde bir gerilim kaynağı yaratacağı da bir gerçektir (Gürgen vd, 2003: 69). Zaman, kişilik yapısı ve toplumsal ortamın amaç ve beklentilerine göre zorlayıcı etken niteliği olabilmektedir (Özkalp, Kırel, 2010: 384). Üretim sürecinde bazı işler kesin zaman sınırlamasına sahiptirler. Bu durum bireylerin kişilik özellikleri veya sorumluluklarını algılama düzeylerine göre, önemli bir stres yaratmaktadır (Güney, 2011b: 414).

Örgüt İçi İletişim

Örgütsel iletişim, bir organizasyonun çeşitli kısımları ve personeli arasındaki bilgi, veri, algı, anlayış, yaklaşım ve sezgi aktarmalarını; bu aktarma işinde kullanılan her türlü metot, araç-gereç ve tekniği; bu aktarma ile ilgili çeşitli işlemleri (kanalları) ve yazılı, sözlü, sözsüz her türlü mesaj şeklini içermektedir (Bahar, 2011: 185). Örgütsel iletişimde temel amaç; işlerin koordinasyonunu sağlamak, problem çözmek, bilgi paylaşımını gerçekleştirmek ve çatışmaların çözülmesine katkıda bulunmak olarak sayılabilmektedir (Soysal, 2009b: 24).

Örgütte stres yaratan en önemli sorunlardan biri, örgüt içinde yapılan yetersiz ve zayıf iletişimden kaynaklanmaktadır. Örgüt içi iletişimin zayıf olması yapılacak bir faaliyetin iletişim zayıflığından dolayı veya konunun bireyler arasında aktarımı sırasında oluşan bilgi kaybı veya bilgi değişimi, süreç sonucunda farklı sonuçlara veya çıktılara neden olmakta, bu da işte stres yaratmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2004: 67). Ayrıca iletişim kanallarının iyi çalışmaması, informal iletişimin yaygın olması, tahmin ve dedikodulara dayanması örgütün iş ortamını etkilemektedir ve bu da stres olarak çalışanlara yansımaktadır (Özkalp, Kırel, 2010: 388). Duygusal içerikten yoksun iletişimler, birlikte çalışan insanların tatmin olmalarına ve derin ilişkiler kurmalarına engel olmaktadır (Özer, 2011: 409). Diğer taraftan örgütte planlanan amaçları doğru ve hızlı şekilde gerçekleştirebilecek örgütsel iletişim sisteminin olmayışı ya da eksik olması da çalışanların verimli ve üretken olmalarının önünde bir engel oluşturabilmektedir (Soysal, 2009a: 341).

Örgütsel Yapı ve Örgüt İklimi

Örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inanç, varsayım ve beklenti biçimleridir ve örgütün çıktıları, çevresi ve çevrenin birey dışında gelişen normları, değerleri ve rollerinin örgüt üyeleri tarafından algılanış biçimidir (Zencirkıran vd, 2012: 236). Örgütün kültürel yapısı, örgüt üyelerince benimsenen değer ve normlardan oluşmaktadır. Örgütün kültürel yapısı, hem örgütün yasal yaptırım gücünü attırmakta hem de örgütün düzen ve devamını sağlamaktadır. Örgütsel yapıda bütün örgütü ilgilendiren ortak bir değerler sistemi olmakla birlikte her birim veya bölümünde kendine özgü birer değer sistemi bulunmaktadır (Güney, 2011a: 323). Bu anlamda örgüt kültürü, aynı kurum içinde ortak amaç, değer ve misyon etrafında birleşen çalışanlara bir yol haritası oluşturarak örgütün amaçlarına sistematik ve belirli bir plan ve düzen çerçevesinde ulaşmasını sağlamaktadır (Zencirkıran vd, 2012: 239). Örgüt yapısı bireylerin düşüncelerini ve görüşlerini dikkate almayan bir biçimdeyse, onlara işin bir parçası gibi bakılmaktaysa, çeşitli politikalarla çalışma özgürlükleri ve davranışları kısıtlanmaktaysa böyle bir ortam

stres yaratıcı olabilmektedir (Özkalp, Kırel, 2010: 388). Örgüt iklimi, genel olarak örgütün havası, bireyler arasındaki samimiyet, duygusal güç veya ait olma ve moral düzeyi hakkında bilgi veren bir kavramdır (Tınaz, 2009: 114). Zayıf iletişim, sosyal desteğin olmaması, yöneten - yönetilen arasındaki çatışma, kurmay fonksiyondakilerle, astlarla ve üstlerle zayıf ilişkiler, üst veya alt kademedeki gelen tehditler, örgütte oluşan informel gruplara katılmama, yetersiz sosyal destek gibi faktörler, yetersiz örgütsel iklimin işaretleridir (Genç, 2004: 269). Örgütlerde ait olma duygusunu ortadan kaldıran modern üretim teknolojilerinin ve tekniklerinin gelişmesi ve bunların örgütlerde kullanılması ile birlikte alışılmış birçok yönetimin yerine yenileri ikame edilmiştir (Özer, 2011: 407).

Rol Çatışması

Rol, bir işgörenden örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği, istediği eylem ve işlemlerdir. Örgütte, bireylerin içinde bulunduğu rol kümesi, bireyin neler yapması ve neler yapmaması gerektiğini tanımlamaktadır ve kişi bu yönde inanç ve davranışlar geliştirmektedir (Aydın, Ş. 2008: 173).

Rol çatışması, aynı zamanda çıkan iki ya da daha fazla olayın baskısı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, bir işgörenin çalıştığı yere aykırı olarak konumlandırılması sonucudur (Bahar, 2006: 165). Rol çatışması iş beklentilerinin bir diğeri ile çelişmesi halinde ortaya çıkmaktadır (Gökgöz, 2013). Rol çatışması, işgörenden rol takımınca beklenen rollerin birbirinden değişik ve birbiriyle çelişkili olması yüzünden işgöreni kararsızlığa itmektir. Diğer yandan, işgörenin rolü ne denli belirsiz ise, role ilişkin beklentiler de işgöreni o denli ikilem içinde bırakmaktadır (Ceylan, Ulutürk, 2006: 49). Rol performansına etki eden standartlarla alakalı iş beklentilerindeki uygunluk veya uygunsuzluk, rol çatışmasının unsurudur (Gökgöz, 2013: 23).

İşgörenlerin beklentileriyle ihtiyaçlarının çelişmesi ve onlara belirsiz sorumluluklar yüklenmesi stres yaratmaktadır (Gökgöz, 2013: 24). Göreve bağlı ve birbiriyle çatışan ve rollerden birinin daha üstün tutulması gereken durumlarda

bireyin kararsızlığa düşmesi (hangisini üstün tutacağı sorunu) durumunda da stres düzeyi artmaktadır. İşgören, yerine getirmesi gereken görevleri açık ve kabul edilebilir olarak aldığı sürece, rol çatışması ortaya çıkmamaktadır (Akat vd, 2002: 417).

Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği de potansiyel bir stres kaynağıdır, çalışanlar görev ve sorumlulukları konusunda emin olmadıklarında veya iş ve görev gereksinimleri açıkça belirtilmediği zaman ortaya çıkmaktadır (Gökgöz, 2013: 23). Başka bir ifade ile personel, iş yaşamındaki rolüne ilişkin yeterli bilgiye sahip değilse, bulunduğu konunun gerekleri, iş arkadaşlarının ve kendisinin sorumlulukları ve etkinlik alanı yeterince açık değilse, rol belirsizliği ortaya çıkmaktadır (Güney, 2011b: 421; Gökgöz, 2013: 24). Kısaca işgörenin amaç ve sorumluluklarının net olmamasıdır. Rol belirsizliği üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Aydın, Ş. 2008: 177):

- Beklenen performans hakkında yetersiz bilgi,
- Beklenen iş davranışları hakkında yetersiz bilgi,
- Belli iş davranışlarının sonuçları hakkındaki belirsizliktir.

İki tip rol belirsizliği vardır. Bunlardan ilki görev belirsizliğidir. Bunun anlamı kişinin yapacağı iş hakkında bir belirsizlik olmasıdır. İkincisi ise sosyal - duygusal belirsizliktir. Kişinin kendisini başkalarının nasıl değerlendirdiğinden emin olamamasıdır. Değerlendirme kriteri açık olmadığında veya diğer çalışanlardan bir geribildirim alınmadığında bu belirsizlik tipi ortaya çıkmaktadır (Özkalp, Kirel, 2010: 386). Uygun rol biçimini sağlamaya yönelik davranışsal beklentiler de etki etmektedir (Gökgöz, 2013: 24). Rol belirsizliği, beraberinde fiziksel zorlama ve tatminsizlik, insan kaynaklarının etkin kullanılmaması ve işgörenin örgütsel çevrede bir işe yaramadığı hissine kapılması gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar strese sebep olabilmektedir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2010: 246).

İşgörenin işinde nelere yetkisinin olup nelere yetkisinin olmadığını bilmemesi; işiyle ilgili olarak açık, net ve planlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların olmaması; işinde zamanını en uygun şekilde kullandığından emin olmaması; işiyle ilgili sorumluluklarının neler olduğunu bilmemesi; işinde kendisinden beklenen şeylerin neler olduğunu tam ve kesin olarak bilmemesi; görevinin ne olduğuna dair kendisine bildirilen şeylerin açık olmaması rol belirsizliğini artıran unsurlardır (Ceylan, Ulutürk, 2006: 49).

İşte Tehlike Unsurunun Varlığı

İş hayatında strese yol açan durumlar arasında önemli etkenlerden biri de, iş yaparken işgörenlerin maruz kalabilecekleri tehlikelerdir. Normal olarak, bir kısım iş kolunda tehlike unsuru ya mevcut değildir ya da asgari düzeydedir (Eroğlu, 2007: 457).

Bazı endüstri dallarında ise iş kazası olması ihtimali yüksektir. Madencilik, metalürji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit unsuru taşıyan her tehlike faktörü potansiyel bir stres vericidir. Buna göre düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve hatta ölme gibi durumların ihtimal dahilinde olması bile işgörenleri bir gerilim ve tedirginlik içerisine sokmaktadır. Tehlikeli durumların söz konusu olduğu işlerde çalışan kişiler, devamlı bir korku ve gerilim içerisinde oldukları için bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorundadırlar. Çalışan insanların, iş yaparken başka şeyler düşünüp hayal etmeden, her an aşırı dikkatli olmaları ise işte bıkkınlık ve yorgunluk yaratmaktadır (Özkalp, Kırel, 2010: 385).

Vardiyalı Çalışma

Çalışanların stres kaynaklarından bir diğeri ise vardiyalı çalışma düzenidir. Vardiyalı çalışma düzeninde, işyerindeki çalışma süreleri 24 saat içine yayılmaktadır

ve çalışma saatleri periyodik olarak değiştirilmektedir (Soysal, 2009b: 22). Vardiyalı çalışma düzeni, mal ve hizmetlerin üretiminin kesintiye uğramaması bakımından öngörülmüş ve uzun yıllar her toplumda uygulanmakta olan bir nöbetleşe çalışma sistemidir (Eroğlu, 2007: 457).

Modern çağın gereği ve endüstrileşme gece çalışmalarını zorunlu kılmıştır. Bu durum da çalışanlarda pek çok fiziksel, ruhsal ve toplumsal problemlerin doğmasına yol açmıştır (Özkalp, Kırel, 2010: 384). İşgörenlerde vardiyaya değişimleri sonrası oluşan yorgunluk stres yaratmaktadır. Gece vardiyasında çalışan işgörenler, gündüz çalışma saatlerinden daha fazla yorulmakta, sosyal hayatlarına vakit ayıramamaktadırlar (Gökgöz, 2013: 25).

Performans Değerleme ve Terfi Politikaları

Örgütlerde işgörenlerin iki açıdan değerlendirilmesi yapılmaktadır. Birincisi işgörenin performansının değerlendirilmesi, ikincisi ise yeterliliğinin değerlendirilmesidir. Performans değerlemesi, işgörenin görevini yapma durumunu değerlendirirken, yeterlilik değerlemesi ise işgörenin zeka, yetenek, ilgi ve kişiliğini değerlendirmektedir (Aydın, Ş. 2008: 185).

Personelin değerlendirilmesinde belirsizliklerin ve haksızlıkların olması veya değerlemenin hangi kriterlere göre yapıldığının tam olarak belli olmaması kişilerde stres yaratmaktadır (Güney, 2011a: 322). Ayrıca işgörenlerin terfileri ile ilgili objektif bir değerlendirme yönteminin bulunmaması, terfide performans dışında subjektif bazı kriterlerin (arkadaşlık, akrabalık, aynı ideolojiyi paylaşıyor olmak vb) öncelikli olarak dikkate alınması da aynı ölçüde strese neden olabilmektedir (Ayhan vd, 2011: 208).

2.2.1.5.3. Çevresel Stres Faktörleri

Çevresel stres kaynakları olarak ülke ve dünya ekonomisi, siyasi belirsizlik, sosyal ve kültürel yapı, teknolojik değişim, kentin çevresel ve ulaşım sorunları sıralanabilmektedir.

Ülke ve Dünya Ekonomisi

İş dünyasındaki değişimler ekonomik belirsizlikler yaratmaktadır. Ekonomide meydana gelen daralmalar ise kişilerin artan oranda güvenlikleri hakkında endişelenmelerine neden olmaktadır. Çünkü ekonomideki düşüş, sıklıkla işgören sayısında azalmalara, geçici işten çıkarmalara, daha az ücret ödenmesine, kısa çalışma saatlerine neden olmaktadır (Aydın, Ş. 2008: 150). Ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan krizler, artan işsizlik, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi bireyin yaşamını sürdürmesini zora sokan belirsizlik ortamları bireyin üzerinde tehlike ve korkuların oluşmasına neden olmaktadır (Eren, 2010: 299).

Siyasi Belirsizlik

Bir ülkedeki politik istikrarsızlıklar, siyasi iktidarların ve hükümetlerin sık sık değişmesi ve bunun doğurduğu belirsizlikler, erken seçimlerin sık sık gündeme gelmesi, demokrasiye karşı yapılan müdahale ve darbeler, ekonomik ve sosyal hayatı belirsiz, dengesiz ve kararsız biçime sokmakta, gerekli kanunların çıkmasını engellemekte, insanların demokrasiye inançlarının kaybolmasına sebep olabilmektedir (Eren, 2010: 300). Özellikle yerleşmiş bir demokrasisi ve hukukun üstün olmadığı toplumlarda, siyasi anlamda istikrar bulmak mümkün değildir (Tutar, 2011: 209).

Sosyal ve Kültürel Yapı

Bir toplum halinde yaşayan insanları, belirli durum ve şartlar karşısında belirli tarzda davranmaya zorlayan sosyal kurallar, herkes tarafından uyulması beklenen ve istenen standart davranış biçimleridir. Fertlerin davranışlarına, belirli sınırlar getiren bu sosyal normlar içerisinde örf ve adetler, hukuki düzenlemeler, dini ve ahlaki kurallar öncelikle sayılabilmektedir. Ancak toplumdaki her fert için uyulması gereken standart kurallar ortaya koyan bu tür sosyal - kültürel değerlere fertlerin uyma konusundaki istek ve duyarlılıkları farklılıklar göstermektedir (Eroğlu, 2007: 451). Günümüzde dünyadaki değişim rüzgarlarına sosyo-kültürel değişimler de eklenmektedir. Büyük bir hızla, küreselleşmenin de etkisiyle dünya uluslarının sosyal özellikleri, örf ve adetleri, kültürleri ve değerlerinde değişimler yaşanmaktadır (Aydın, Ş. 2008: 155).

Teknolojik Değişim

Teknolojinin baş döndüren bir hızla değişmesi işgörenlerin mevcut iş yapma biçimlerini de değiştirmektedir. Yeni teknoloji iş gereklerini de değiştirmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin yeni teknolojiyi kullanarak işlerini yapabilmeleri için kendilerini yenilemeleri ve eğitim almaları gereği ortaya çıkmaktadır (Ayhan vd, 2011: 208). Bu durum, yeterli eğitim sağlanmazsa potansiyel stres etmeni olmaktadır (Bahar, 2006: 165). Ayrıca teknolojik belirsizliklerin ve yeniliklerin çalışanların beceri ve deneyimlerini gereksiz kılmaları durumu da stres kaynağı olmaktadır (Can, 2005: 367).

Kentin Çevresel ve Ulaşım Sorunları

Çevre bozulmaları, hava kirliliği, su kirliliği, toprağın kirlenmesi, çöp ve atıkların toplanamaması gibi nedenlerle ortaya çıkıp, bireyin içinde bulunduğu ve

hayatını sürdürdüğü ortamı hem biyolojik olarak hem de sosyo-psikolojik olarak tehlikeye sokmaktadır (Ayhan vd, 2011: 210).

Ayrıca işe gidiş geliş saatleri esnasında iş ile ev arasındaki mesafenin uzunluğu, yeterli toplu taşıma araçlarının bulunmaması, yolların yetersizliği, trafik kalabalıklığı, her an bir kaza olasılığının doğurduğu endişe, iş yerinin servis aracının bulunmaması veya her semtte olmaması, insanların evden iş yerine gidene kadar fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine, eve dönüşlerinde de zaten yorgun olan bedensel, zihinsel ve ruhsal durumlarının yaşamdan zevk almayacak hale gelmesine neden olmaktadır (Eren, 2010: 301).

2.2.2. Öğretmenlik Mesleği ve Stres

Yapılan işin niteliği, bireyin stresten etkilenme düzeyini etkilemektedir. Polis, asker ve havaalanı çalışanlarının dahil olduğu doğasında gerilim olan meslekler, doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik gibi kişilerarası ilişkilerin yoğun olduğu meslekler, bireyde yüksek stres seviyesine neden olmaktadır (Öztürk, 1995). Öğretmenlik, strese maruz kalmada yüksek riskli meslek gruplarından biridir (Baltaş ve Baltaş, 2000). Öğretmenler görevlerini yerine getirirken, öğrenci, veli, meslektaş, yönetici, okul personeli ve çevresiyle, çok yönlü ve yoğun ilişkide bulunmaktadır. Bu ilişkiler, çatışma, eleştiri, baskı ve yetersizlikleri beraberinde getirebilmektedir. Okullardaki disiplin sorunları, fiziki koşullardaki yetersizlikler ve kalabalık sınıflar, öğretmen stresini arttırmakta (Sandıkcı, 2010), öğretmenlerin yaşadıkları stres, çevresel ve etkileşimsel kaynaklı olabilmekte, sınıfın küçük, kalabalık, yetersiz materyalle donatılmış olması öğretmende strese neden olmaktadır (Öztürk, 1995). Sınıfla ilgili stres kaynaklarından birinin görülmesi normal karşılanırken, birden çok olması öğretmende strese neden olmaktadır (Tural, 1995).

Okuldaki iklim, etkisiz liderlik, alt yapı eksiklikleri ile karmaşık programlar, kesintiye uğrayan eğitim, destek eksikliği gibi faktörler, okulla ilgili stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Sandıkcı, 2010). Meslekte yapılan değişiklikler ve

eğitimdeki yeni gereksinimler de öğretmen üzerinde strese neden olmaktadır. Okullarda karşılaşılan etkileşimsel stres kaynaklarından biri rol çatışmasıdır. Öğretmene, yönetim, veli, meslektaşlar ve toplum tarafından yüklenen kapsamları farklı ve aşırı sorumluluklar, öğretilmekte strese neden olmaktadır (Izgar, 2003). İşbirliğini reddeden, sorunlu öğrencilerle çalışmak, öğretmenler için stres kaynağıdır. Yaşadıkları ekonomik sıkıntı ve kaygılar, ödül sistemindeki eksikler, bilgi akışındaki yetersizlikler ve liderlik türleri, öğretmenin stresle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Öztürk, 1995).

2.3. Stres ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Stres ve tükenmişlik, çoğu zaman karıştırılan, benzer belirti ve etkilere sahip kavramlardır. Stres günlük taleplerin bir parçası olarak kabul edilirken, tükenmişlik birey uzun süreli strese maruz kalıp kendini ifade edemez ve destek görmezse ortaya çıkan (Sandıkcı, 2010), baş edilemeyen stres olarak kabul görmektedir. Tükenmişlik, ideal ve umutların yitirilmesi, stres ise enerji ve performans kaybı olarak nitelendirilmektedir (Sabuncuoğlu, 1995).

E.C.Christenson'a göre tükenmişlik, aşırı ve uzun süreli stresten kaynaklanan duygusal ve fiziksel çöküntüdür. Stres ve tükenmişliğin nedenlerini ise zaman baskısı, kötü yönetim anlayışı ve kötü yöneticiler, gerçekçi olmayan beklentiler, saygı görmeme gibi nedenler oluşturmaktadır. Ayrıca servis personelleri(hemşireler, polisler, Öğretmenler) yani zamanını başkalarının ihtiyaçlarını gidermek için çalışanlar stres ve tükenmişlik riskini çok yaşarlar. Stres ve tükenmişliğin beynin fonksiyonlarına da zararı olur. Bunlardan bazıları planlama, hafıza, motivasyon, duygusal tepkiler, kısaltmaları hatırlamada sorun yaşama gibi beynin stres ve tükenmişlikten dolayı hasarlarıdır. Tükenmişlik ve stresten korunmak için en önemli yollar duygusal, psikolojik ve maneviyatınızı korumaktır. Kişisel gelişim, limitlerinizi bilmek, kendinize zaman ayırmak, işte yeni görevler talep etmek, iş tanımınızı yeniden gözden geçirmek, sosyal çevrenizi geliştirmek, içinde olmaktan

mutluluk duyacağınız insanlarla zaman geçirmek gibi aktiviteler kişileri bunlardan korur (Christenson 2008, 18).

2.4. Tükenmişlik ve Stres Arasındaki Farklar

Tükenmişlik ve stres arasındaki farkları Dr. Arch Hert aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Hert 2009,6):

- Tükenmişlikte duygular körleşir, streste aşırı tepkili olur,
- Tükenmişlikte ana hasar duygular, streste fizikseldir,
- Tükenmişliğin bitkinliği motivasyonu ve dürtüleri, stresin bitkinliği fiziksel enerjiyi etkiler,
- Tükenmişlik demorilazasyonu üretir, stres dağılmayı üretir,
- Tükenmişlik en iyi şekilde ideallerin ve umutların yitilmesi olarak, stres ise enerji kaybı olarak anlaşılabilir,
- Tükenmişlik acizlik ve ümitsizlik hissi yaratır, stres ise hiper aktiflik ve aciliyet hissi yaratır,
- Tükenmişlik beraberinde kişide paranoya, kişilik kaybı, tarafsızlık yaratır, stres ise panik, fobik ve endişeli insan modeli yaratır,
- Tükenmişlik sizi öldürmez ama hayatınızı pek yaşanır halde kılmaz, stres ise sizi zamansız öldürebilir ve başladığınız bir işi bitirmeye vaktiniz olmayabilir.

2.5. Literatürde Yapılan Araştırmalar

Gaines ve Jermier (1983), polis merkezlerindeki 169 polisin duygusal tükenmişliğini stres ve çeşitli değişkenler(kişisel özellikler, kişiler arası özellikler, örgütsel faktörler ve büro değişkenleri) açısından incelemiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği uyguladığı çalışmada polislerin medeni durumlarının ve mesleki deneyim sürelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı, birimler arasına göre; araştırma biriminde çalışanların tükenmişlik derecelerinin masa başı görevi

yapanlardan daha düşük olduğunu belirlemiştir. Mesleki ilerleme, stres ve ücret değişkenlerinin ise anlamlı yönde etkileyen en belirgin faktörler olduğunu ortaya koymuştur.

Hipps ve Holpin(1991), devlet okullarında görev yapan 219 öğretmen ve 58 yöneticinin memnuniyetsizlik ve tükenmişlik düzeylerini ve yaygın eğitimin yönetici ve öğretmenler üzerinde meydana getirdiği stresi incelemiştir. Çalışmasında mesleğin zorluğu, öğrencilerle ilişkilerde eksiklik, yaşlılarıyla ilişkiler, maaş ve ücret durumları ve saygınlık statüleri gibi konuların öğretmenler ve yöneticiler tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir.

Kelly(1994), antrenörlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Duygusal tükenme, engellenme, çaresiz kalma gibi yüksek stres belirtilerinin kadın antrenörlerde daha çok yaşandığını ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmanın sonucunda cinsiyete göre kadınların tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu bulunmuştur.

Tümkaya(1996), öğretmenlerde tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışlarını ilköğretim ve ortaöğretim olmak üzere toplam 720 öğretmen üzerinde Seidman ve Zager tarafından geliştirilen Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği ile Derogatis ve arkadaşları tarafından geliştirilen Psikolojik Belirti Tarama Testini uygulamıştır. Bu araştırmaya göre; erkek öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları, medeni durumu açısından fark olmadığı, öğrencilere yönelik tutumlar açısından daha çok dört yıllık yüksek okul ya da fakülte mezunu öğretmenlerin tükenmişlik gösterdikleri, okul tiplerine göre görülen İdari Destek alt ölçeğinde ilköğretim okullarında, Öğrencilere Yönelik Tutumlar alt ölçeğinde ise liselerde görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükendikleri, İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma alt ölçeğinde ise müdür yardımcılarının daha fazla tükendiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca hizmet süresi arttıkça iş doyumunu ve öğrencilere yönelik olumlu tutumların arttığı, branş açısından fark olmadığı, sosyo-ekonomik düzey arttıkça tükenmişliğin azaldığı, yaş ile ilgili faktörlerin sadece Somatizasyon alt ölçeğinde önemli olduğu, eğitim düzeyi arttıkça olumsuz stres tepkilerinin azaldığı belirlenmiştir.

Friedman(1997), 821 okul yöneticisi üzerinde iki yıl süren araştırmalar yapmış, sonucunda tükenmişlik ve stres yaratan faktörleri belirlemiştir. Araştırmaya göre

stres yapıcı faktörler: aşırı iş yükü, görev belirsizliği, çatışma, rol performansında idari ve teknik yetersizlik, kaynak kullanımında karşılaşılan baskı, kaynak bağımlılığı, insan gücü ve kaynak kullanımında gösterilen başarısızlık, aile ve yöneticilerle olan ilişkiler ise stres yapıcı ilişkiler olarak belirlenmiştir. Bu araştırmaya göre stres yapıcı örgüt, ilişki ve görevlerin yüksek düzeyde mesleki tükenmişliğe ve ruhsal çöküntüye yol açtığı vurgulanmıştır.

Terry(1997), öğretmenlerde tükenmişliği ve bunun engellenebilirliğini incelemiştir. Uzun süreli stresin vücudun psikolojik yapısını değiştirebileceği, uygun bir müdahale mekanizması kurulmadığında bunun tükenmişliğe yol açabileceğini tespit etmiştir. Amerika'da çalışan öğretmenlerin %40'ına yakınının emekli oluncaya kadar öğretmeye devam edemeyeceklerini tahmin ettiklerini belirtmiştir. Öğretmenin uzun yıllar zevkle öğretmeye devam etmesi bekleniyorsa tükenmelerini engelleme yöntemlerinin uygulanması gerektiğini bunun içinde öğretmenin önce kendi kendisini takdir etmesi, stresini azaltması, beslenmesine dikkat etmesi, dinlenmesi ve egzersiz yapmasının gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler stresle başa çıkmaya ihtiyaç duymasalar bile bu ödüllendirici aynı zamanda yıpratıcı meslekten hoşlanmaları için onunla fiziksel ve psikolojik olarak nasıl baş edebileceklerini öğrenmeleri gerektiğini açıklamaktadır.

Kop, Euwema ve Schaufeli(1999), Hollanda'da 358 polis ile yaptıkları çalışmada polislerin görevleri esnasında sivillerle olan ilişkilerinin karşılıklı olmaması (girdi-çıkı dengesinin olmaması) konusuna odaklanarak polislik mesleğindeki stres kaynaklarını incelemiştir. Çalışmalarında organizasyonel stres kaynaklarının, görev ile ilgili stres kaynaklarından daha yaygın olduğu, insanlara hizmet veren diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında polislerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin her üç boyutunda da düşük düzeyde duygusal tükenme, orta düzeyde duyarsızlaşma ve yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Tükenmişliğin şiddet kullanmaya ilişkin tutumla ve memurun görevi sırasında şiddet kullanmasıyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Weisberg ve Sagie(1999), İsrail'de çalışan bayan öğretmenlerin stres ve tükenmişlikle başa çıkabilmeleri ile ilgili araştırma yapmışlardır. Çalışmalarında

ileriye bakmak, sabah iş programı yapmak, rahatlamak, beslenmeye dikkat etmek, öğrenciyi ilgilendiren konulara yanıt verebilmek, kendini övmek, kendisini hipnotize etmek, üstün olma hayallerinde uzak durmak, uyumak, sosyal destek aramak, kendine ve okula zaman ayırmayı bireysel stratejiler; idari destek, davranışsal konsültasyon, okul içi eğitimin yerleşmesi, örgütsel gelişim, öğretmen yardımcı ekipleri ve öğretmen çalışma gruplarını da okula dayalı stratejiler olarak belirlemişlerdir.

Gündüz (2000), hemşirelerin stresle başa çıkma ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerini inceleyen araştırmasını Trabzon'da değişik hastanelerde çalışan 265 hemşire üzerinde yapmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeği uygulayarak incelediği çalışmada hemşirelerin %24'ü duygusal tükenmişlik, %15'i kişisel başarısızlık, %2'si duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Duygusal tükenmişlik ile iyimser yaklaşım arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu; hizmet süresi ve öğrenim düzeyine bakılmaksızın hemşirelerin tükenmişlik yaşama riski taşıdıkları belirlenmiştir. Sağlık personeli ile ilgili yapılan çalışmaların sonucunda yaş, hizmet süresi, çalışılan hastane, çalışma şekli, iş verimi, stres ve mesleki gelecek algısı gibi değişkenler ile Maslach Tükenmişlik Envanterinin üç alt bölümü arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

Forlin(2001), engelli öğrencilerle çalışan öğretmenlerin potansiyel stres kaynaklarını 571 öğretmen üzerinde incelemiştir. Öğretmenlerde Stres ve Tükenme Ölçeğini kullanarak yaptığı çalışmada; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Kaynak yetersizliği, sınıfın ebatları, öğrenci disiplini, yetersiz planlama, yazışma sorumluluğu ve aşırı kağıt işlerini stres kaynakları olarak belirlemiştir. Genç ve az deneyimli öğretmenlerin daha az stresli olduğunu tespit etmiş, bunun yanında özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitimini üstlendiklerinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin arttığı sonucuna varmıştır.

Alanyalı (2006), Bursa' da bir lisede görev yapan personelin iş doyumu, tükenmişlik ve coşku duygularını demografik değişkenlere göre incelemiştir. Aynı zamanda tükenmişlik ve coşku duygularının iş tatmini üzerine olan etkilerini de

değerlendirmiştir. Araştırmada kurum çalışanlarının iş doyumu Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile tükenmişlik ve coşku durumları ise, Shiron-Melamed Tükenmişlik Ölçeği ve Shiron-Melamed Dinçlik (coşku) Ölçeği kullanılarak araştırılmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde kurumda çalışan personelin iş tatmini, tükenme duygusu, coşku duygusu ve bu ölçeklerin alt boyutlarının puanları hesaplanmış, bunların demografik değişkenlerle olan ilişkileri ve birbirleri ile ilişkileri incelenmiştir. Örgütsel stres yapıcıların bireylerdeki etkisi ile meydana gelen tükenmişlik etkisinin ve bunun aksi yönünde olan dinçlik(coşku) etkisini kurum çalışanlarının mesleki tatminlerine doğrusal pozitif ve negatif yönlü güçlü ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir.

Aydoğan (2008), Ankara da görev yapan 378 öğretmen üzerinde iş stresinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri, Allen ve Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Strese Yatkınlık Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Kısa Semptom Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kişilerin strese yatkınlıkları ve örgütsel stres faktörlerinin iş stresi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu; iş stresi, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık kavramları arasında da anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gezer (2008), araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu (BESYO) öğretim elemanlarında, stres veren yaşam olaylarının, tükenmişlik ve depresyon düzeylerine olan etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Türkiye'nin 7 coğrafik bölgesinden 15 üniversitenin 85'i kadın 280'i erkek olmak üzere toplam 365 BESYO öğretim elemanı üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırma da kişisel ve mesleki bilgileri içeren ölçek, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Beck Depresyon Ölçeği ve Sosyal Uyumu Ölçme Skalası kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, BESYO öğretim elemanlarının genel anlamda depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin düşük, stres düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Stres veren yaşam olaylarının depresyon ve tükenmişlik üzerine olan etkisinin anlamlı olduğu zira stres düzeyindeki artışın depresyon ve tükenmişlik düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca BESYO öğretim elemanlarının depresyon ve tükenmişlik düzeylerini görev

yapılan coğrafi bölge, yaş, medeni hal, akademik ünvan ve yönetici olma değişkenlerinin etkilediği bulunmuştur.

Yapılan literatür taramasında incelenen çalışmaların tamamı, stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin varlığını desteklemektedir. Ancak Capel (1992) araştırmasında öğretmenlerin toplam stres ve tükenmişlik puanlarının oldukça düşük olduğunu belirtmiş, rol belirsizliği ve kontrol odağının stresin en önemli kaynakları olduğunu belirterek, bunların tükenmişliğe de neden olduğunu ancak duygusal tükenme boyutuyla anlamlı ilişkileri olmadığı sonucuna ulaşmıştır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline, evren ve örnekleme, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel tarama modelinde bir çalışmadır. “Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örnekleme üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.” (Karasar, 2009:79).

Bu çalışmada da ilköğretim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres arasında ilişki olup olmadığının betimlenmesi amaçlandığı için genel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ili merkez ilçelerindeki özel ve kamu ilköğretilerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme; random (tesadüfi) örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ili merkez ilçelerinde (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir) çeşitli kamu ve özel okullarda görev yapan 400 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 177 tanesi kadın, 223 tanesi ise erkektir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın teorik kısmında yer alan bilgilere uygun olarak bir anket formu (EK-1) hazırlanmıştır. Uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait demografik özelliklere ilişkin sorular (yaş, cinsiyet, kıdem...) bulunmaktadır. İkinci bölümde Yerlikaya (2006) tarafından geliştirilmiş 14 ifadeden oluşan stresle ilgili ölçek, üçüncü bölümde ise Maslach (1996) tarafından geliştirilen ve kendi içinde üç boyuttan oluşan 22 ifadeden oluşan tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ifadeler 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmış ve "Hiçbir Zaman=1, Çok Nadir=2, Bazen=3, Çoğu Zaman=4, Her Zaman=5" şeklinde sıralanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma yapılırken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırma için 500 anket formu dağıtılmıştır. Anket formları okul yöneticilerine veya öğretmenlerine dağıtılarak doldurmaları istenmiştir. Fakat araştırma süresi içerisinde 400 adet doldurularak geri gelmiş ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Görüşme sonrası toplanan bilgilerle, gerekli istatistiksel analizleri yapmak ve araştırma hipotezlerini test etmek için bilgiler "SPSS 22. 0" programına girilmiştir. Organizasyonlarda stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik toplanan verilerin analizinde frekans dağılımı, ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerin yanında bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi(ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.5.1. Demografik Özellikler

Araştırma kapsamında görüşülen 400 eğitimcinin demografik dağılımı incelendiğinde; katılımcıların %44,3'ü kadın, %55,7'si erkek, %78'i evli, %22'si bekar, %58,3'ü 35 yaşın altında, %29,7'si 36-45 yaş arasındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (80,0) fakülte mezunu eğitimcilerden oluşmaktadır.

Görüşülen eğitimcilerin iş hayatına yönelik demografik özellikleri incelendiğinde; %90'ı kamu kurumunda çalışırken %10'u özel kurumlarda çalışmaktadır. Katılımcıların ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayıları 30 ve daha az (13,5), 31-40 arası (%39,8), 41 ve daha fazlası (46,7) olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri Dağılım Tablosu

CİNSİYET		
	Sayı(f)	%
Kadın	177	44,3
Erkek	223	55,7
Toplam	400	100,0

MEDENİ DURUM		
	Sayı(f)	%
Evli	312	78,0
Bekar	88	22,0
Toplam	400	100,0

YAŞ DAĞILIMI		
	Sayı(f)	%
20-25 arası	61	15,3
26-35 arası	172	43
36-45 arası	119	29,7
46-55 arası	28	7,0
56 ve üstü yaş	20	5,0
Toplam	400	100,0

ÇALIŞMA SÜRESİ		
	Sayı(f)	%
1 yıldan az	20	5,0
1-5 yıl	40	10,0
6-10 yıl	75	18,8
11-15 yıl	165	41,2
16 yıl ve üstü	100	25,0
Toplam	400	100.0

EĞİTİM DURUMU		
	Sayı(f)	%
Eğitim Enstitüsü	19	4,8
Yüksek Öğretmen Okulu	8	2,0
Yüksel Okul	23	5,7
Fakülte	320	80,0
Yüksek lisans ve üstü	30	7,5
Toplam	400	100.0

ÇALIŞTIĞI KURUM		
	Sayı(f)	%
Özel	40	10,0
Kamu	360	90,0
Toplam	400	100.0

SINIFLARDAKİ ORTALAMA ÖĞRENCİ SAYISI		
	Sayı(f)	%
30 ve daha az	54	13,5
31-40	159	39,8
41 ve daha çok	187	46,7
Toplam	400	100.0

3.5.2. Stres ve Tükenmişlik İle İlgili İfadelere Verilen Cevaplar

Eğitimcilerden araştırma ölçeğindeki konu sorularını, “1-Hiçbir zaman, 2-Çok nadir, 3- Bazen, 4-Çoğu zaman, 5-Her zaman” şeklinde beşli Likert Ölçeğinde belirtmeleri istenmiştir.

Tablo 3.2. Stres ve Tükenmişlikle ilgili ölçek ifadelerine verilen cevapların frekans dağılımı, ortalama ve standart sapma değerleri.

Stres ve Tükenmişlik Boyutlarıyla İlgili İfadeler	Hiçbir zaman %	Çok nadir %	Bazen %	Çoğu zaman %	Her zaman %	Kişi Sayısı (N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)
Beklenmedik şekilde gerçekleşen olaylardan dolayı üzülürüm.*	1.0	6.4	29.7	40.2	22.7	400	3,7	,90
Yaşamımdaki önemli şeyleri kontrol edemediğimi hissedirim.	12.0	27.7	47.6	9.8	2.8	400	2,63	,91
Kendimi gergin ve stresli hissedirim.	2.4	23.5	53.6	16.7	3.8	400	2,95	,80
Yaşamımdaki can sıkıcı durumların üstesinden gelmekte başarılı olurum.	11.8	61.0	20.3	6.6	.2	400	2,20	,74
Yaşamımda meydana gelen önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıkarım.	11.4	59.8	23.9	4.0	.8	400	2,20	,73
Kişisel sorunlarımla baş etme yeteneğimin iyi olduğuna eminim.	26.9	51.6	15.7	4.8	1.0	400	2,01	,84
İşlerin istediğim gibi gittiğini hissedirim.	9.2	46.2	34.9	8.2	1.4	400	2,46	,82
Yapmak zorunda olduğum her şeyin üstesinden gelemeyeceğimi düşünürüm.	19.5	37.3	29.7	9.8	3.6	400	2,40	1,02
Yaşamımdaki rahatsız edici olayları kontrol edebilirim.*	.8	7.2	24.5	57.8	9.6	400	3,68	,77
Yaşamımdaki olaylara hakim olurum.	11.8	60.8	19.3	7.4	.6	400	2,24	,77
Kontrolüm dışında gerçekleşen durumlardan dolayı öfkelenirim.*	2.8	15.1	34.1	29.1	18.9	400	3,46	1,04
Üstesinden gelmek zorunda olduğum şeyler üzerinde düşünürüm.*	44.8	40.0	12.4	2.0	.8	400	1,74	,81
Zamanımı nasıl geçirdiğimi kontrol edebilirim.	19.1	58.4	16.7	4.2	1.6	400	2,10	,81
Güçlüklerin üstesinden gelemeyeceğim kadar çoğaldığımı hissedirim.	13.3	31.5	40.0	11.8	3.4	400	2,60	,97
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	21.3	23.9	38.0	11.6	5.2	400	2,55	1,10
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	11.4	22.9	39.0	20.9	5.8	400	2,86	1,05
Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	32.7	31.3	24.9	7.4	3.6	400	2,17	1,08
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	11.8	21.5	33.5	25.5	7.6	400	2,95	1,11
Yaptığım işten tüendiğimi hissediyorum.	24.3	28.1	27.3	12.4	7.8	400	2,51	1,20
İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	16.5	22.5	33.3	17.9	9.8	400	2,82	1,19
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.*	12.2	13.3	26.5	32.1	15.9	400	3,26	1,23

Stres ve Tükenmişlik Boyutlarıyla İlgili İfadeler	Hiçbir zaman %	Çok nadir %	Bazen %	Çoğu zaman %	Her zaman %	Kişi Sayısı (N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	16.5	28.5	34.3	15.1	5.6	400	2.64	1.09
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	56.0	18.9	12.7	8.8	3.6	400	1.85	1.16
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	57.0	21.1	12.4	7.6	1.8	400	1.76	1.05
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	31.9	31.7	24.9	9.2	2.2	400	2.18	1.05
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	39.4	24.5	21.3	11.8	3.0	400	2.14	1.15
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğum umurumda değil.	60.2	19.7	12.9	4.6	2.6	400	1.69	1.02
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	36.7	23.9	26.9	8.8	3.6	400	2.18	1.13
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	12.4	60.4	21.5	3.4	2.2	400	2.22	.79
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	14.5	56.0	24.3	4.2	1.0	400	2.21	.77
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamlarına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	34.9	42.4	16.5	4.4	1.8	400	1.95	.92
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	26.1	46.8	19.9	5.8	1.4	400	2.09	.90
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	22.7	54.8	16.5	4.0	2.0	400	2.07	.85
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	20.1	43.8	24.9	8.8	2.4	400	2.29	.96
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	14.3	45.2	29.3	8.4	2.8	400	2.40	.93
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	20.3	44.4	25.5	7.0	2.8	400	2.27	.95

*Cronbach Alfa, güvenilirlik, değerlerini yükseltmek için ölçeklerden çıkarılan ifadeler.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve stres ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.75, duygusal tükenme ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.85, duyarsızlaşma ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.77ve kişisel başarıda azalma ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.76 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik analizleri sonucu ölçeklerin güvenilirliklerini yükseltmek için stres ölçeğinden ve tükenmişlik ölçeğinden yukarıdaki tabloda işaretlenen ifadeler çıkartılmıştır.

Sosyal araştırmalarda alpha değerinin 0,70 seviyelerinde olması güvenilirlik için yeterli görölmektedir (Nakip 2006, 146). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde olduğundan bulgular bölümüne geçilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerini çözümlmek amacıyla yapılan istatistiki işlemlere ve bu işlemler sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Stres ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Değerleri

Stres ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1. Ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri

	n	Ortalama X	Standart Sapma (SS)
Stres	400	2.38	.47
Duyusal tükenmişlik	400	2.72	.78
Duyarsızlaşma	400	1.99	.78
Kişisel başarıda azalma	400	2.19	.55

Tablo 4.1 incelendiğinde stres ölçeğinin ortalama değerinin 2.38, duygusal tükenmişliğin 2.72, duyarsızlaşmanın 1.99 ve kişisel başarıda azalma ortalama değerinin 2.19 olduğu görülmektedir. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin stres ve tükenmişlik alt boyutlarının ortalama değerlerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.2. Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizleri

4.2.1. Cinsiyete Göre Farklılık Analizleri

Cinsiyete göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki farklılıklar t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.2. Cinsiyete göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki t testi sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	X	SS	t	P
Stres	Kadın	177	2,37	,80	-,813	,42
	Erkek	223	2,40	,82		
Duygusal tükenmişlik	Kadın	177	2,69	,78	-,925	,36
	Erkek	223	2,75	,79		
Duyarsızlaşma	Kadın	177	1,87	1,18	-3,408	,01*
	Erkek	223	2,11	,90		
Kişisel başarıda azalma	Kadın	177	2,18	,74	-,409	,68
	Erkek	223	2,20	,77		

*P< 0.05

Kadın ve erkeklerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Analiz sonucuna göre erkeklerin duyarsızlaşma düzeyi kadınlara göre daha yüksektir.

Erkeklerin gerek fiziki gerekse ruhsal yapı itibariyle kadınlara nazaran daha güçlü oldukları söylenebilir. Fakat çıkan sonuca baktığımızda durumun böyle olmadığı kadınların tükenmişliğe karşı daha dayanıklı olduğu görülmektedir.

Strese sebep olan bireysel faktörlerden birisi cinsiyettir (Ekinci; Ekici, 2003: 101). Yapılan meslekle cinsiyet arasında uyum olduğunda kişi daha az stres yaşamaktadır. Öğretmenlik mesleği de bayanlar açısından istenen ve kolay yapılabilen bir meslek olduğundan dolayı strese ve dolayısıyla da tükenmişliğe karşı erkeklere nazaran daha dayanıklıdır.

4.2.2. Çalışılan Kurum Türüne Göre Farklılık Analizleri

Çalışılan kuruma göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki farklılıklar 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi ile incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda özel kurum ve kamu kurumunda çalışanların ölçek sorularına vermiş oldukları cevapların ortalamaları, t-test istatistiği ve p farkların anlamlılık seviyesi verilmiştir.

Tablo 4.3. Çalışılan kurum türüne göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki t testi sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	X	SS	t	P
Stres	Özel	40	2,40	,93	,234	,82
	Kamu	360	2,38	1,02		
Duygusal tükenmişlik	Özel	40	2,46	,82	-2,504	,01*
	Kamu	360	2,75	,80		
Duyarsızlaşma	Özel	40	1,98	,92	-,062	,95
	Kamu	360	1,99	,85		
Kişisel başarıda azalma	Özel	40	2,09	,81	-1,260	,21
	Kamu	360	2,20	,74		

*P< 0.05

Buna göre özel kurum ve kamu kurumunda çalışanlar arasında stres, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma düzeyi açısından 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir fark gözlenmemiştir. Özel kurum ve kamu kurumunda çalışanların duygusal tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplar arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Analiz sonucuna göre kamuda çalışan öğretmenler özel okullarda çalışan öğretmenlere nazaran daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır. Diyarbakır'daki kamuya ait birçok okulun bulunduğu bölgenin çevre şartları, eğitim ve kültür düzeyi, ekonomik şartlarının düşük olması ve şehrin toplumsal olaylara açık yapısının kamuya ait okullarda daha çok hissedilmesi duygusal tükenmişlik düzeyinin yüksek çıkmasının sebeplerinden birisidir. Ayrıca kamuda görev yapan öğretmenlerin zorunlu mecburi hizmet için orada bulunuyor olması da diğer bir sebep denilebilir.

Kamu okullarındaki öğrenci sayısının fazlalığı da kurulan yüz yüze ilişkinin fazlalığı anlamına gelmektedir. Bu da duygusal tükenmişliğin yüksek olmasının sebeplerinden biridir.

4.2.3. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizleri

Medeni duruma göre, stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki farklılıklar t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.4 Medeni duruma göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki t testi sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	X	SS	t	P
Stres	Evli	312	2,35	,91	-3,406	,02*
	Bekar	88	2,39	1,02		
Duygusal tükenmişlik	Evli	312	2,72	,75	-1,229	,29
	Bekar	88	2,70	,97		
Duyarsızlaşma	Evli	312	1,95	,92	-3,884	,02
	Bekar	88	2,06	,85		
Kişisel başarıda azalma	Evli	312	2,16	1,05	2,608	,08
	Bekar	88	2,24	,77		

*P < 0.05

Medeni duruma göre stres ve tükenmişliğin alt boyutlarına yönelik farklılık t testi sonuçlarına göre evli ve bekar grubunda yer alanlar için stres ve duyarsızlaşma açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Analiz sonucuna göre bekar grubundakilerin stres ve duyarsızlaşma düzeyleri evli olanlardan daha yüksektir. bekar grubundaki eğitimcilerin evli eğitimcilere nazaran daha yüksek stres ve duyarsızlaşma yaşamaları beklenen bir sonuçtur. Zira strese sebep olan bireysel faktörlerden birisi de aile yaşantısıdır. Aile yaşantısı çalışan için iş yerinde stres kaynağı olabileceği gibi, işle ilgili sorunlarıyla başa çıkmalarına yardımcı olan önemli bir sosyal destek aracıdır. Gerilime neden olan önemli ailesel sorunlar eşin ölümü ve boşanmadır (Ekinci; Ekici, 2003: 101-102).

4.2.4. Yaşa Göre Farklılık Analizi

Öğretmenlerin, stres ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre ortalama ve standart sapma değerleri ile tek yönlü varyans analizi sonuçları sırasıyla Tablo 4.5 ve Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.5. Yaş grubuna göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	Yaş	n	X	SS
Stres	1. 20-25	61	2,37	,51
	2. 26-35	172	2,40	,53
	3. 36-45	119	2,36	,46
	4. 46-55	28	2,27	,43
	5. 56 ve üstü yaş	20	2,71	,48
	Toplam	400	2,38	,47
Mesleki Tükenmişlik	1. 20-25	61	2,25	59
	2. 26-35	172	2,23	58
	3. 36-45	119	2,18	56
	4. 46-55	28	1,90	42
	5. 56 ve üstü yaş	20	1,88	40
	Toplam	400	2,19	,55

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi, strese ilişkin algı düzeyinin en yüksek olduğu yaş grubunun 56 ve üstü ($X = 2.71$), en düşük olduğu yaş grubunun ise 46-55 ($X = 2.27$) olduğu görülmektedir. Mesleki tükenmişlik düzeyine ilişkin algı düzeyinin en yüksek olduğu yaş grubunun 20-20 ($X= 2,25$), en düşük olduğu yaş grubunun ise 56 ve üstü ($X=2,18$) olduğu görülmektedir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Fakat zaman geçtikçe ve tecrübe kazandıkça tükenmişlik düzeyinin düştüğü görülmektedir.

Tablo 4.6. Yaş grubuna stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Farkların Kaynağı
Stres	Gruplar Arası	232,576	3	77,525	2,686	,04	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	11427,584	396	28,858			
	Toplam	11660,160	399				
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	998,328	3	332,776	2,683	,04	1-5, 2-5 3-5
	Gruplar İçi	49115,469	396	124,029			
	Toplam	50113,798	399				

*P < 0,05

Tablo 4.6 incelendiğinde, stres ve mesleki tükenmişlik (P<0.05) değişkenlerine göre öğretmenlerin algı düzeylerinde yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Stres ve mesleki tükenmişlik değişkenleriyle ilgili olarak öğretmenlerin algıları arasındaki anlamlı farklılıkların hangi yaş grubuna göre oluştuğunu belirlemek amacıyla yapılan farkların kaynağı sonuçlarına göre, streste yaş aralığı 1 (20-25) ile 2 (26-35), 1 (20-25) ile 3 (36-45) olan öğretmen grupları arasında anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Mesleki tükenmişlikte ise yaş aralığı 1 (20-25) ile 5 (56 ve üstü yaş), 2 (26-35) ile 5 (56 ve üstü yaş) ve 3 (46-55) ile 5 (56 ve üstü yaş) olan öğretmen grupları arasında anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

4.2.5. Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizleri

Öğretmenlerin meslekte çalışma sürelerine göre stres ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile tek yönlü varyans analizi sonuçları sırasıyla Tablo 4.7 ve Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.7 Meslekte çalışma sürelerine göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	Çalışma Süresi	n	X	SS
Stres	1. 1 yıldan az	20	2,24	,42
	2. 1-5 yıl	40	2,38	,53
	3. 6-10 yıl	75	2,39	,44
	4. 11-15 yıl	165	2,41	,49
	5. 16+ yıl	100	2,39	,46
	Toplam	400	2,38	,47
Mesleki Tükenmişlik	1. 1 yıldan az	20	2,38	74
	2. 1-5 yıl	40	2,60	83
	3. 6-10 yıl	75	2,78	82
	4. 11-15 yıl	165	2,81	90
	5. 16+ yıl	100	2,75	76
	Toplam	400	2,72	,78

Tablo 4.7 incelendiğinde, stres değişkenine ilişkin algı düzeyinin en yüksek olduğu okuldaki hizmet süresinin 11-15 yıl ($X = 2,41$), en düşük olduğu hizmet süresi grubunun ise 1 yıldan az ($X = 2.24$) olduğu görülmektedir. Mesleki Tükenmişlikle ilgili algı düzeyi en yüksek grubu da yine çalıştığı okulda 11-15 yıl ($X=2,81$) hizmet veren öğretmenler oluşturmaktadırlar. Çalışma süresi artıkça stres ve tükenmişlikte artmaktadır. Fakat bu artış 16 yıldan itibaren düşmektedir.

Tablo 4.8 Meslekte çalışma sürelerine göre stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Farkların Kaynağı
Stres	Gruplar Arası	35,058	5	7,012	,617	,66	-
	Gruplar İçi	11625,102	394	29,505			
	Toplam	11660,160	399				
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	2079,115	5	415,823	2,536	,04	1-5, 2-5 3-5, 4-5
	Gruplar İçi	48034,683	394	121,915			
	Toplam	50113,798	399				

* $P < 0,05$

Tablo 4.8 incelendiğinde, stres ($p > 0.05$) değişkenine göre öğretmenlerin algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülürken, mesleki tükenmişlik ($P < 0.05$) algı düzeyinde öğretmenlerin okuldaki hizmet süresine bağlı anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Mesleki tükenmişlik değişkeniyle ilgili olarak öğretmenlerin algıları arasındaki anlamlı farklılıkların hangi hizmet süresine bağlı gruplarda oluştuğunu belirlemek amacıyla yapılan farkların kaynağı sonuçlarına göre, mesleki tükenmişlikte çalışma süresi (1 yıldan az) ile 5 (16 yıl ve üstü), 2 (1-5) ile 5 (16 yıl ve üstü), 3 (6-10) ile 5 (16 yıl ve üstü), 4 (11-15) ile 5 (16 yıl ve üstü) olan öğretmen grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

4.2.6. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizleri

Eğitim durumuna göre stres ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile tek yönlü varyans analizi sonuçları sırasıyla Tablo 4.9 ve Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Eğitim durumuna göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	X	SS
Stres	1. Eğitim Enstitüsü	19	2,58	,55
	2. Yüksek Öğretmen Okulu	8	2,25	,39
	3. Yüksek Okul	23	2,40	,49
	4. Fakülte	320	2,38	,51
	5. Yüksek Lisans ve Üstü	30	2,34	,48
	Toplam	400	2,38	,47
Mesleki Tükenmişlik	1. Eğitim Enstitüsü	19	2,03	,55
	2. Yüksek Öğretmen Okulu	8	1,73	,43
	3. Yüksek Okul	23	1,90	,49
	4. Fakülte	320	2,22	,61
	5. Yüksek Lisans ve Üstü	30	2,18	,58
	Toplam	400	2,19	,55

Tablo 4.9 incelendiğinde, eğitim durumuna göre stres değişkenine ilişkin algı düzeyinin en yüksek olduğu grup eğitim enstitüsü mezunu ($X = 2,58$), en düşük olduğu grup ise yüksek öğretmen okulu mezunu ($X = 2.25$) öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Mesleki Tükenmişlikle ilgili algı düzeyi en yüksek grup fakülte mezunu ($X=2,22$) öğretmenler oluştururken en düşük grubu da yine yüksek öğretmen okulu mezunu ($X=1,73$) öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 4.10. Eğitim durumuna göre stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Farkların Kaynağı
Stres	Gruplar Arası	162,198	4	40,549	1,393	,24	-
	Gruplar İçi	11497,962	395	29,109			
	Toplam	11660,160	399				
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	1747,999	4	437,000	3,569	,01	1-2, 1-4 4-5
	Gruplar İçi	48365,799	395	122,445			
	Toplam	50113,798	399				

* $P < 0,05$

Tablo 4.10 incelendiğinde, stres ($p > 0.05$) değişkenine göre öğretmenlerin algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülürken, mesleki tükenmişlik ($P < 0.05$] algı düzeyinde öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Mesleki tükenmişlik değişkeniyle ilgili olarak öğretmenlerin algıları arasındaki anlamlı farklılıkların hangi eğitim durumuna göre oluştuğunu belirlemek amacıyla yapılan farkların kaynağı sonuçlarına göre, mesleki tükenmişlikte eğitim durumu 1 (Eğitim Enstitüsü) ile 2 (Yüksek Öğretmen Okulu), 1 (Eğitim Enstitüsü) ile 4 (Fakülte) ve 4 (Fakülte) ile 5 (Yüksek Lisans ve Üstü) olan öğretmen grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

4.2.7. Sınıflardaki Öğrenci Sayısına Göre Farklılık Analizleri

Sınıflardaki öğrenci sayısına göre stres ve mesleki tükenmişlik değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile tek yönlü varyans analizi sonuçları sırasıyla Tablo 4.11 ve Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Sınıflardaki öğrenci sayısına göre stres ve tükenmişliğin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	Sınıflardaki Ortalama Öğrenci sayısı	n	X	SS
Stres	1. 30 ve daha az	54	2,40	,46
	2. 31-40	159	2,34	,53
	3. 41 ve daha çok	187	2,42	,43
	Toplam	400	2,38	,47
Mesleki Tükenmişlik	1. 30 ve daha az	54	2,58	68
	2. 31-40	159	2,66	79
	3. 41 ve daha çok	187	2,90	85
	Toplam	400	2,72	,78

Tablo 4.11 incelendiğinde, sınıflardaki öğrenci sayısına göre stres değişkenine ilişkin algı düzeyinin en yüksek olduğu grup 41 ve daha çok ($X = 2,42$), en düşük olduğu grup ise 31-40 ($X = 2.34$) olan öğrencilerin oluşturduğu sınıflar olduğu görülmektedir. Mesleki Tükenmişlikle ilgili algı düzeyi en yüksek grup 41 ve daha çok ($X=2,90$) öğrencilerin oluşturduğu sınıflar oluştururken en düşük grubu da 30 ve daha az ($X=2,58$) öğrencilerin olduğu sınıflar oluşturmaktadır.

Buna göre 41 ve daha çok öğrenciye sahip sınıflarda ders veren öğretmenler, 40 ve daha az sayıda öğrenciye sahip sınıflarda ders veren öğretmenlerden stres ve tükenmişlik açısından daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Tablo 4.12. Sınıflardaki öğrenci sayısına göre stres ve tükenmişliğin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Farkların Kaynağı
Stres	Gruplar Arası	272,151	2	136,076	1,120	,33	-
	Gruplar İçi	11388,009	397	28,685			
	Toplam	11660,160	399				
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar Arası	458,978	2	229,489	7,882	,00	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	49654,819	397	125,075			
	Toplam	50113,798	399				

* $P < 0,05$

Tablo 4.12 incelendiğinde, stres ($p > 0.05$) değişkenine göre öğretmenlerin algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülürken, mesleki tükenmişlik ($P < 0.05$) algı düzeyinde sınıflardaki öğrenci sayısına bağlı anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Mesleki tükenmişlik değişkeniyle ilgili olarak öğretmenlerin algıları arasındaki anlamlı farklılıkların hangi gruplarda oluştuğunu belirlemek amacıyla yapılan farkların kaynağı sonuçlarına göre, mesleki tükenmişlikte sınıflardaki öğrenci sayısına göre 1(30 ve daha az) ile 2 (31-40) ve 1 (30 ve daha az) ile 3 (41 ve daha çok) arasında anlamlı farkın olduğu görülmektedir.

4.2.8. Eğitimcilerin Üstlerinden Takdir Görme Sıklığına Göre Farklılık Analizleri

Eğitimcilerin üstlerinden takdir görme sıklığına göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki farklılıklar t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.13. Üstlerinden takdir görme sıklığına göre stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki t testi sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	X	SS	t	P
Stres	Evet	189	2,03	,84	-2,386	,02*
	Hayır	211	2,48	,82		
Duygusal tükenmişlik	Evet	189	2,10	,81	-5,362	,00*
	Hayır	221	3,19	1,23		
Duyarsızlaşma	Evet	189	1,54	,92	-5,343	,00*
	Hayır	211	2,20	,85		
Kişisel başarıda azalma	Evet	189	2,20	1,08	-2,395	,00*
	Hayır	211	2,29	,77		

*P < 0,05

Stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma kişisel başarıda azalma ölçeklerine verilen cevaplarda eğitimcilerin üstlerinden takdir görme durumuna göre gruplar arasında 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Analiz sonucuna göre:

Üstlerinden takdir görmeyen eğitimcilerin, üstlerinden takdir gören eğitimcilere kıyasla stres, duyarsızlaşma kişisel başarıda azalma ve duygusal tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Üstlerinden takdir görmeyen eğitimcilerin, duygusal tükenmişlik oranı üstlerinde takdir gören eğitimcilere göre daha yüksektir. Enerji, aidiyet ve yeterlilik kavramları tükenmişliğin üç boyutunun tam zıttı kavramlardır. Şöyle ki tükenmişlik başladığında enerji yerini duygusal tükenmeye, aidiyet yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır (Maslach; Leither 1997, 24). Üstlerinden takdir almayan çalışanların kendilerini yetersiz hissetmeleri sonucu daha fazla stres ve tükenmişlik yaşamaktadırlar.

4.3. Stres, Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Azalma Arasındaki İlişkinin Analizi

Eğitimcilerin stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ölçeklerine verdikleri cevaplar arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Bir ilişkinin güçlü sayılabilmesi için korelasyon katsayısının 0,71-0,80 olması gerekmektedir (Nakip 2006, 343).

Tablo 4.14. Stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma arasındaki korelasyon tablosu.

	1	2	3	4
Stres	1			
Duygusal tükenmişlik	,363(**)	1		
Duyarsızlaşma	,381 (**)	,621(**)	1	
Kişisel başarıda azalma	,438(**)	,233(**)	,328(**)	1

** . Korelasyon $P < 0.01$ düzeyinde anlamlı.

Korelasyon istatistiklerine göre stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma birbiriyle anlamlı pozitif ilişkiye sahiptir. En güçlü ilişki duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik arasındadır (0.62). Güçlü bir ilişkiden söz etmek için bu değer 0,71-0,80 olması gerektiği göz önüne alınacak olursa duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik arasında güçlüye yakın pozitif bir ilişki vardır. Diğer anlamlı, pozitif ilişkiler ve güçleri;

- Stres ile Duygusal tükenmişlik (0,36), Duyarsızlaşma (0,38) ve Kişisel Başarıda Azalma arasında (0,43) düzeyinde,
- Kişisel Başarıda Azalma ile Duygusal tükenmişlik (0,23) ve Duyarsızlaşma ile arasında (0,32) düzeyindedir.

4.4. Stresin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Azalma Hissi Üzerindeki Etkisinin Analizi

Organizasyonlarda Stresin ve tükenmişliğin bir biri üzerindeki etkisini araştırmak için öncelikle stresin, tükenmişliğin alt grupları üzerindeki etkisi tek değişkenli regresyon analizi yapılarak araştırılmıştır. İkinci aşamada ise stres,

üstlerinden takdir görme, ortamdan memnun olma derecesi, mesleğini isteyerek yapma durumu, çalıştığı kurum türü, hizmet süresi, eğitim verdiği sınıfların öğrenci sayısı, cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu kriterleri modele dahil edilerek bu değişkenlerin Kişisel Başarıda Azalma üzerindeki etkisi stepwise yöntemi ile çok değişkenli regresyon analizi yapılarak araştırılmıştır. Stepwise yönteminde değişkenler farklı varyasyonlarla adım adım dahil edilerek farklı regresyon denklemleri oluşturularak R^2 değeri yüksek modeller bulmaya çalışılır.

1.AŞAMA:

4.4.1 Stresin, Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinin Analizi

Tablo 4.15. Stresin, duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu

Değişken	R^2	R^2 düzeltilmiş	F	Sig. F (p)	Beta	Standardize edilmiş beta(SE B)	t	P
Duygusal tükenmişlik	,132	,130	75,485	,000	,596	,069	8,688	,000
Stres								

$p < 0.01$ Bağımlı değişken: Duygusal tükenmişlik, bağımsız değişken: stres

Stresin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisine bakıldığında %13'lük bir etki olduğu tespit edilmiştir. Beta katsayısı pozitifdir, dolayısıyla bireyin stres düzeyi arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyindeki etkisi pozitifdir. 0.01 anlamlılık düzeyinde aralarında nispeten çok zayıf bir etki söz konusudur ($R^2 = ,132$).

4.4.2. Stresin, Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisinin Analizi

Tablo 4.16. Stresin, duyarsızlaşma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu

Değişken	R^2	R^2 düzeltilmiş	F	Sig. F (p)	Beta	SE B	T	P
Duyarsızlaşma	,145	,144	84,449	,000	,630	,069	9,190	,000
Stres								

$p < 0.01$ Bağımlı değişken: Duyarsızlaşma, bağımsız değişken: stres

Yukarıdaki tabloya bakıldığında stresin duyarsızlaşma üzerindeki etkisinin %14,4 olduğu görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması etkinin pozitif olduğunu göstermektedir. Yani stres düzeyi arttıkça duyarsızlaşma düzeyi de artmaktadır. İlişkinin düzeyi nispeten zayıf olarak ifade edilebilir ($R^2 = ,145$). Anlamlılık düzeyi $p < 0.01$ 'dir.

4.4. 3. Stresin Kişisel Başarıda Azalmanın Üzerindeki Etkisinin Analizi

Tablo 4.17. Stresin kişisel başarıdaki azalma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu

Değişken	R ²	R ² düzeltilmiş	F	Sig. F (p)	Beta	SE B	t	P
Kişisel başarıda azalma	,192	,190	117,653	,000	,984	,114	8,648	,000
Stres								

$p < 0.01$ Bağımlı değişken: Kişisel başarıda azalma, bağımsız değişken: stres

Stresin kişisel başarıda azalma üzerinde $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde %19 oranında etkili olduğu tablo 4.17'de görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması stres ve kişisel başarıda azalma hissi arasında pozitif bir etkinin olduğunu göstergesidir. Diğer bir ifadeyle, stres düzeyi arttıkça tükenmişliğin kişisel başarıda azalma boyutunda da artış görülmektedir.

2.AŞAMA:

4.4.4. Kişisel Başarıdaki Azalmayı Etkileyen Faktörlerin Analizi

Tablo 4.18. Kişisel başarıdaki azalmayı etkileyen faktörleri ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuç tablosu

Değişken	R ²	R ² düzeltilmiş	F	Sig. F (p)	Beta	SE B	T	Sig.t (p)
Kişisel başarıda azalma								
Model1	,192	,190	117,65	,000				
Stres					,506	,047	10,847	,000
Model2	,246	,243	80,716	,000				
Stres					,458	,046	9,988	,000
Ortam					-,125	,021	-5,965	,000
Model3	,266	,261	59,554	,000				
Stres					,460	,045	10,156	,000
Ortam					-,122	,021	-5,893	,000
Yaş					-,094	,026	-3,639	,000
Model4	,278	,272	47,531	,000				
Stres					,410	,048	8,541	,000
Ortam					-,097	,022	-4,339	,000
Yaş					-,088	,026	-3,433	,001
İsteme					-,080	,027	-2,947	,003

Stres, üstlerinden takdir görme, ortamdan memnun olma derecesi, mesleğini isteyerek yapma durumu, çalıştığı kurum türü, hizmet süresi, eğitim verdiği sınıfların öğrenci sayısı, cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu kriterleri modele dahil edilerek bu değişkenlerin Kişisel Başarıda Azalma üzerindeki etkisi stepwise yöntemi ile çok değişkenli regresyon analizi yapılarak araştırılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Kişisel Başarıda Azalmayı açıklayan ve istatistiksel olarak anlamlı dört ayrı model tespit edilmiştir. R² değeri 0,278 olan dördüncü model, Kişisel Başarıda Azalmadaki değişimi en iyi açıklayan modeldir. Bu model Kişisel Başarıda Azalmadaki değişimin % 27,8'ini açıklamaktadır. Yapılan t-testlerine göre modelin beta katsayılarının tamamı sıfırdan farklıdır.

Dördüncü modelin denklemi:

$$\text{Kişisel Başarıda Azalma} = 2,079 + 0,410 * \text{Stres} - 0,097 * \text{Ortam} - 0,088 * \text{Yaş} - 0,080 * \text{İsteme}$$

İsteme

Analizden çıkarılacak sonuçlar:

Stres, ortam, yaş ve isteme kişisel başarıdaki azalma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ve kişisel başarıda azalmadaki değişimin %27,8'ini açıklamaktadırlar Stresteki bir birimlik artış kişisel başarıda azalmanın 0,410 birim artmasına yol açmaktadır. Bir diğer deyişle stresteki bir birimlik artış kişisel başarının 0,410 birim azalmasına yol açmaktadır. Ortamdan memnuniyetteki bir birimlik artış kişisel başarıda azalmanın 0,097 birim azalmasına yol açmaktadır. Bir diğer deyişle ortamdan memnuniyetteki bir birimlik artış kişisel başarının 0,097 birim artmasına yol açmaktadır. Mesleğini isteyerek yapma seviyesindeki bir birimlik artış kişisel başarıda azalmanın 0,080 birim azalmasına yol açmaktadır. Bir diğer deyişle mesleğini isteyerek yapma seviyesindeki bir birimlik artış kişisel başarının 0,080 birim artmasına yol açmaktadır. Yaştaki bir birimlik artış kişisel başarıda azalmanın 0,088 birim azalmasına yol açmaktadır. Bir diğer deyişle yaştaki bir birimlik artış kişisel başarının 0,088 birim artmasına yol açmaktadır.

4.5. Hipotezlerin Test Sonuçları

Hipotez 1: Stres ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Stres ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında yapılan korelasyon analizi sonucu, stres ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı, 0,363 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 2: Stres ile duyarsızlaşma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Stres ile duyarsızlaşma düzeyi arasında yapılan korelasyon analizi sonucu, stres ile duyarsızlaşma düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı, 0,381 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 3: Stres ile kişisel başarıda azalma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Stres ile kişisel başarıda azalma düzeyi arasında yapılan korelasyon analizi sonucu, stres ile kişisel başarıda azalma düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı, 0,438 düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Stres duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Stresin, duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan regresyon analizi sonucunda; Stresin duygusal tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu ve stresin duygusal tükenmişlikteki değişimin %13,2 sini açıkladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 5: Stres duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Stresin, duyarsızlaşma üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan regresyon analizi sonucunda; Stresin duyarsızlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu ve stresin duyarsızlaşmadaki değişimin %14,5 ini açıkladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 6: Stres kişisel başarıda azalma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Stresin kişisel başarıda azalma üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan regresyon analizi sonucunda; Stresin kişisel başarıda azalma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu ve stresin kişisel başarıda azalmadaki değişimin %19,2' sini açıkladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Bir örgütün sağlıklı oluşu verimini doğrudan etkiler. Örgütün sağlıklı olması demek örgütün üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması kendilerini iyi hissetmeleri, her yönden sağlıklı olmaları demektir. Bu açıdan eğitim örgütlerinde de öğretmenleri sağlıklı olması, okulun, eğitim sisteminin ve toplumun verimli olmasıdır. Öğretmenlik mesleğinde yaşanan stresin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve bunun örgütsel nedenlerini araştırmayı amaçlayan çalışmaların yapılması büyük önem taşır (Işıkhan 2004, 54).

Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında elde edilen bulgu ve sonuçların araştırmamızda çıkan sonuçlarla paralellik arz ettiği görülmektedir.

Bu araştırma stresin tükenmişlik üzerine olan etkilerinin incelenmesi açısından önemlidir. Araştırmada demografik özelliklerin stres ve tükenmişliğin alt boyutları açısından incelendiğinde:

Cinsiyete göre bakıldığında; duyarsızlaşma düzeyi açısından anlamlı bir fark olduğu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları duyarsızlaşma düzeylerini etkilemektedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde kadın ve erkek öğretmenlerin meslekten beklentilerinin farklı olduğu söylenebilir.

Çalıştıkları kuruma göre bakıldığında; duygusal tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir fark olduğu, kamu okullarında çalışan öğretmenlerin özel okullarda

çalışan öğretmenlerden duygusal tükenmişlik düzeyi açısından daha fazla tükendikleri görülmüştür.

Medeni duruma göre bakıldığında; stres ve duyarsızlaşma düzeyi açısından anlamlı bir fark olduğu, bekar grubundaki öğretmenlerin stres ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yaşa göre bakıldığında; stres ve tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir fark olduğu, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Meslekte çalışma sürelerine göre bakıldığında; duygusal tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir fark olduğu, meslekte çalışma süresi arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyinin arttığı görülmüştür.

Eğitim durumuna göre bakıldığında; mesleki tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir fark olduğu, eğitim düzeyi arttıkça mesleki tükenmişliğin arttığı görülmüştür.

Sınıflardaki öğrenci sayısına göre bakıldığında; duygusal tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir fark olduğu, öğrenci sayısı arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyinin arttığı görülmüştür.

Üstlerinden takdir görme sıklığına göre bakıldığında; stres ve mesleki tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir fark olduğu, üstlerinden takdir almayan çalışanların stres ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi arasındaki ilişkiye bakıldığında stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma düzeylerinin birbirleri ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissini birbiri üzerindeki etkisine bakıldığında:

Stresin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi açısından R^2 bağımsız değişkeninin bağımlı değişkeni açıklama oranı %13.2' dir. Buna göre stresin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ve stres duygusal tükenmişlikteki değişimin %13.2' sini açıklamaktadır.

Stresin duyarsızlaşma üzerindeki etkisi açısından R^2 bağımsız değişkeninin bağımlı değişkeni açıklama oranı %14.5'tir. Buna göre stresin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ve stres duyarsızlaşmadaki değişimin %14.5' ini açıklamaktadır.

Stresin kişisel başarıda azalma hissinin üzerindeki etkisi açısından R^2 bağımsız değişkeninin bağımlı değişkeni açıklama oranı %19.2' dir. Buna göre stresin kişisel başarıda azalma hissi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ve stres kişisel başarıda azalmadaki değişimin %19.2' sini açıklamaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında belirlenen altı adet hipotezin doğruluğu kanıtlanmış bulunmaktadır. Buna göre stres, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi boyutlarının birbirleri ile pozitif yönde ilişkilerinin olduğu görülmektedir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçlara dayanılarak ve araştırma süreci değerlendirilerek aşağıda belirtilen öneriler getirilmiştir

5.2.1.Uygulamaya yönelik Öneriler

Stres ve tükenmişliğe sebep olan şartların iyileştirilmesi ancak öğretmenlerin stres, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma hissi düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Bu araştırmanın ilkökul öğretmenlerinin stres ve tükenmişlik düzeyleri ve sebeplerini sunarak bunları önleyici tedbirler açısından ilgilileri bilgilendirebileceği, öğretmenin başarısını arttıracak tedbirler alınması konusunda yardımcı olacağı ve bu sayede eğitimde kaliteyi artırma çalışmalarına ışık tutabileceği umulmaktadır. Bu amaçla:

- Yöneticiler, veliler, çalışanlar ve öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulması gereklidir.
- Öğretmen yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında okutulan sınıf yönetimi ve psikoloji ile ilgili konulara ağırlık verilmeli, bu kurumlarda kişinin kendini tanıması ve kişisel gelişimine katkıda bulunacak eğitim programlarına daha çok yer verilmelidir.
- Günümüzün en önemli sorunlarında olan stres, tükenmişlik ve başa çıkma yöntemleri ile ilgili çalışılan okullarda eğitimler verilmelidir.
- Fiziki imkanlar artırılmalı ve öğretmen okul dağılımı gerçekçi ve adil bir şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- Öğretmenlerin mesleklerinde daha verimli olmalarını sağlamak için eğitimden başlayıp çalışma ortamlarına kadar düzenleme ve iyileştirme yapılmalıdır.
- Öğretmenlere, kariyerlerine uygun pozisyonlar verilmelidir.
- Başarılı çalışmalar yapan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilmelidir.
- Öğretmenlerin bu alanda kendilerini geliştirip, stres ve tükenmişliğe karşı kitaplar okumaları, eğitimlere katılmaları, sosyal yönlerini güçlü tutmaları yapabilecekleri kişisel çabalarıdır.

5.2.2.Yeni Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Bu çalışma, sadece ilkokullardaki öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Mesleki tükenmişlik ile stres ilişkisini farklı okul türleriyle ya da karşılaştırmalı olarak inceleyen çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışmanın örneklemini oluşturan okullar, Diyarbakır'ın merkez ilçelerinde ve genel olarak orta sosyo-ekonomik düzeydeki okullar arasından seçilmiştir. Benzer çalışmalar farklı sosyo-ekonomik düzeydeki okullarla karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilebilir.

- Araştırmada veri toplama aracı olarak farklı yöntem ve tekniklerden gözlem, görüşme tekniği, vb.) faydalanılabilir.

- Eğitim-Öğretim kalitesi açısından öğretmenlerin çalışma performansını etkileyen iş doyumunu ve tükenmişlik kavramlarıyla ilgili çalışmaların, farklı bölgelerde, farklı zaman aralıklarında, farklı demografik değişkenlerle kıyaslanarak yapılmaya devam etmesi faydalı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Akça, F. (2008). “Örgütsel Davranışta Seçme Konular”, Örgütsel Tükenmişlik ve Stres, Ed: Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal. Ankara: İlke Yayınları (105-)
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 90s.
- Akpınar, Ü. (2006). *Kocaeli ili ilköğretim okulu öğretmenlerinin stres kaynakları ve stres yönetimi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi: Sakarya.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi uygulamalı bir araştırma* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arslan, M. (2010). *Çalışma yaşamında stresin iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres (3. Baskı)*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Aydın, Ş. (2008). *Kriz ve stres yönetim (2. Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydoğan, O. (2008). *İş stresinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. kamu sektöründe bir uygulama (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara Kara Harp Okulu Sosyal Bilimler Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı: Ankara
- Ayhan, Ahmet vd. (2011). *Yönetim ve organizasyon (2. Baskı)*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Aykan, E. (2007). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ve tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Sakarya. 159-170.
- Bahar, E. (2006). *İşletme becerileri grup çalışması (1. Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bahar, E. (2011). *İşletme yönetimi (1. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bakan, İ. vd.(2004). *Çağdaş yönetim yaklaşımları (1. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Balcıoğlu, İ., Memetali, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83, 99-104.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2000). *Stres ve başa çıkma yolları. (20. baskı)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. (2002). *Verimli iş hayatının sırrı stres*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Barlı, Ö. (2010). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış (4. Baskı)*. Erzurum: Aktif Yayınevi.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Ekonomik Bakış*, 8(2), 541-561.
- Batıgün, A. Durak - Nesrin H. Şahin. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi* 17(1).
- Baytar, Ö. (2010). *İş yaşamında stresin işgören performansı üzerindeki etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Braham, B. J. (1998). *Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (çev: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 95-108.
- Büyükfırat, B. (2009). *Performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların iş stresi düzeyleri üzerine etkileri, imalat sektöründe bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim (7. Baskı)*. Ankara :Siyasal Kitabevi.

- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış (1.Baskı)*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Capel, A. S. (1992). Stress And Burnout İn Teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15(3), 197-211.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1).
- Christenson, E. (2008). The Effect of Stress/Burnout on Health. *Inspiration Journal*, July/August.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve davranışı. Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Kitapçılık.
- Çoban, A. (2010). Tükenmişlik Sendromu.
http://www.htanoropsikiyatri.com/tukenmislik_sendromu.html (30.11.2013)
- Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008). Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği). *Dicle Üniveristesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 12-35.
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (çev: Kemal Tosun ve Diğerleri), İstanbul: İ.Ü. Yayınevi.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 9(33), 185-198.

- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Demirtaş, H. ve Güneş H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dolunay, A. (2002). Keçiören İlçesi, Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
- Dolunay, A. ve Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik. *Ankara Üniversitesi Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Ekici, K. M. (2009). Stres ve Stres Yönetimi, İşletme Becerileri Grup Çalışması, (Ed) Yücel İ., Ekici K.M. (217-230). Ankara.
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1), 109-120.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, S. (1999). Bireylerin Yaşlılığa İlişkin Güven Objeleri. *Standart*, 38(447), 81-88.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi (4. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 37-50.

- Ergun, G. (2008). *Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin işgücü performansı ile etkileşiminin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış bilimleri (8. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışların İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 41-54.
- Esen, Er. vd. (2008). *İşletme becerileri grup çalışması (1. Baskı)*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Forlin, C. (2001) Inclusion: Identifying Potential Stressors for Regular Class Teachers. *Educational Research*, 43(3), 235-245.
- Friedman, I. A. (1997) High and Low Burnout Principals: What Makes the Difference? *The Annual Meeting of the American Educational Research Association March 24*(28), 2-32.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon (2. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gezer, E. (2008). *Stres veren yaşam olaylarının, öğretim elemanlarının, depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı: Ankara.
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: öğretim elemanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi: Edirne.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1).

- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi: İstanbul.
- Gündüz, B. (2000). *Hemşirelerde stresle başa çıkma biçimleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış (1. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2011). *Davranış bilimleri (6. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürgen, H. vd. (2003). *Halkla ilişkiler ve iletişim (1. Baskı)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Hert, A.(2013). Differences Between Burnout And Stress, http://www.google.com.tr/search?as_q=&hl=tr&num=10&btnG=Google%27da+Ara&as_epq=DIFFERENCES+BETWEEN+BURNOUT+AND+STRESS&as_oq=&as_eq=&lr=&cr=&as_ft=i&as_filetype=pdf&as_qdr=all&as_occt=any&as_dt=i&as_sitesearch=&as_rights=&safe=images (Erişim_12.10.2013)

- Hipps, E.S. ve Holpin, G. (1991). Job Stress Related To Performance Based Accreditation, Locus Of Control, Age And Geder As Related To Job Satisfaction And Burnout In Teachers And Principals. Speeches Or meeting Papers 150, Report Research 143 U.S. Alabama.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik (2. Basım)*. Ankara: Nobel.
- Kahn, H. & Cooper, C. L. (1993). *Stress in the Dealing Room. High Performers Under Pressure*. London:
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi (19. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kelly, B.F. (1994). A Model Of Stres And Burnout In Collegiate Coaches: Effects Of Gender And Time Of Season. *Research Quarterly For Exercise And Sport*, 65(1), 45-48.
- Keser, A. (2012). *Çalışma psikolojisi (3. Baskı)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kop, N. Euwema, M. & Schaufeli W. (1999). Burnout Job Stress and Violent Behaviour Among Dutch Police Officers. *Taylor&Francis*, 13(4), 326-340.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Murat, M. (2003). Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 19(2), 25-34.
- Mo, K. W. (1991). Teacher Burnout: Relations With Stress, Personality and Social Support. *Education Journal*, 19(1), 5-11.

- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikler ve uygulamalar (2. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Norfolk, D. (1989). *İş Hayatında Stres* (çev: Leyla Serdaroğlu), İstanbul: Form Yayınları.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3).
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Ergül A. (2011). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 26.
- Özer, M. A. (2011). *21. Yüzyılda yönetim ve yöneticiler (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özgen, I. (2007). Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi. <http://okul.selyam.net/docs/index-86702.html> (26.12.2013).
- Özkalp, E. ve Kırel Ç. (2010). *Örgütsel davranış (4. Baskı)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Öztürk, N. (1995). *İlkokul öğretmenlerinin çalıştıkları okulun iklimine ilişkin algıları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Öztürk, N. (2008). *Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Paşa, M. (2007). *Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bursa.
- Pehlivan, İ.(1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pullis, M. (1992). An Analysis Of Occupational Stress Of Teachers Of the Behaviorally Disordered: Sources, Effects and Strategies For Coping. *Behavioral Disorders*, 17(3), 191- 201.
- Sabuncuğlu, Z. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi.
- Sağlam, A. G. ve Çına, B. E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi dergisi, Manisa*, 15(1), 131-148.
- Sandıkçı, E. (2010). *Stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisi: Diyarbakır'da öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Solmuş, T. (2010). *İşyeri terapisi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2).
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve organizasyon (1. Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, N. H. (1995). *Stresle başa çıkmada olumlu bir yaklaşım*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Şanlı ve Akbaş (2008). Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(2), 73-86.
- Şimşek, M. Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2010). *Davranış bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Terry, P. M. (1997). Teacher Burnout: Is It Real? Can We Prevent It?’, Reports Research 143, Speeches Or Meeting Papers 150, U.S. Indiana.
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma yaşamından örnek olaylar (2. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tural, N. (1995). *Beden eğitimi öğretmenlerinin stres kaynakları, stres tepkileri ve stresle baş etme yolları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi (3. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerde tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.

- Weisberg, J. & Sagie, A. (1999). Teachers Physical, Mental And Emotional Burnout: Impact On Intention To Quit. *The Journal Of Psychology*, 133(3), 333-339.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Yerlikaya, E. (2006). Algılanan Stres Ölçeği.
<http://www.psy.cmu.edu/~scohen/scales.html>.(Erişim_07.02.2014).
- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_33/3.pdf (30.05.2013)
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin performans üzerine etkisi 40. piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Zencirkıran, M. vd. (2012). *Örgüt sosyolojisi (1. Baskı)*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Zhou, Y., & Wen, J. (2007). The Burnout Phenomenon Of Teachers Under Various Conflicts. *US-China Education Review*, 4(1), 37-44.



EKLER

EK 1: Anket İzin Belgesi



T.C.
DIYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı: 30769799/604.01.02/294528
Konu: Anket izni

21/01/2014

ŞİRAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)
GAZİANTEP

Üniversitenizin Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinden Hüseyin ERDEMİN, "İlkokul öğretmenlerinin mesleki yeterlilik düzeyleri ile stres arasındaki ilişki" adlı tez çalışması Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz tarafından incelenmiş olup, Diyarbakır ili merkez ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine yapılacak anket çalışmalarının eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet Hadi
AGIRBAŞ Milli
Eğitim Müdürü

EKİ:

- 1- Araştırma Değerlendirme Formu
- 2- Onaylı Anket Formu (1 Sayfa)

Umut KOÇYİĞİT
Müdür

Mehmet Hadi AGIRBAŞ Milli Eğitim Müdürü
Ad: mh.agirbas@mlm.gov.tr E-posta: 30769799/604.01.02/294528


Güvenli Elektronik İmza ile Ayrılır.

EK 2: Anket

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN STRES İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma, okullardaki stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin ölçülmesini amaçlamaktadır. Anket formunda hiçbir kişisel bilgi istenmemektedir ve araştırma sonuçları yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Katkılarınız ve katılımınız için teşekkür ederim.

HÜSEYİN ERDEM

Zirve Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrenci

BÖLÜM I :

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde sizden kişisel bilgileriniz istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (x) işareti ile işaretleyiniz.

1. Yaş: () 20- 25 () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56 ve üstü yaş

2. Cinsiyet: () Kadın () Erkek

3. Medeni Durum:

() Evli () Bekar

4. Eğitim Durumunuz:

() Eğitim Enstitüsü () Yüksek Öğretmen Okulu () Yüksek Okul
() Fakülte () Yüksek Lisans ve üstü

5. Mesleki Kıdem:

() 1 yıldan az () 1- 5 yıl () 6- 10 yıl () 11- 15 yıl () 16 yıl ve üst

6. Çalıştığınız Kurum:

() Özel () Kamu

7. Ders verdiğiniz sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı:

() 30 ve daha az () 31- 40 arası () 41 ve daha çok

8. Çalıştığınız ortamdan memnun musunuz?

Hiçbir zaman Çok nadir Bazen Çoğu zaman Her zaman

9. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?

Hiçbir zaman Çok nadir Bazen Çoğu zaman Her zaman

10. Mesleğinizde verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Hiçbir zaman Çok nadir Bazen Çoğu zaman Her zaman

11. Öğretmenliği isteyerek mi yapıyorsunuz?

Hiçbir zaman Çok nadir Bazen Çoğu zaman Her zaman

12. Öğretmenlik mesleğinden duyduğunuz manevi doyum ne kadardır?

Hiçbir zaman Çok nadir Bazen Çoğu zaman Her zaman

BÖLÜM 2. Aşağıda stresin nedenlerine ilişkin çeşitli ifade bulunmaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi seçeneklerden birini altındaki kutunun içine "X" işareti koyarak belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Beklenmedik şekilde gerçekleşen olaylardan dolayı üzülürüm.					
2. Yaşamımdaki önemli şeyleri kontrol edemediğimi hissederim.					
3. Kendimi gergin ve stresli hissederim.					
4. Yaşamımdaki can sıkıcı durumların üstesinden gelmekte başarılı olurum.					
5. Yaşamımda meydana gelen önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıkarım.					
6. Kişisel sorunlarımla baş etme yeteneğimin iyi olduğuna eminim.					
7. İşlerin istediğim gibi gittiğini hissederim.					
8. Yapmak zorunda olduğum her şeyin üstesinden gelemeyeceğimi düşünürüm.					
9. Yaşamımdaki rahatsız edici olayları kontrol edebilirim.					
10. Yaşamımdaki olaylara hakim olurum.					
11. Kontrolüm dışında gerçekleşen durumlardan dolayı öfkelenirim.					
12. Üstesinden gelmek zorunda olduğum şeyler üzerinde düşünürüm.					
13. Zamanımı nasıl geçirdiğimi kontrol edebilirim.					
14. Güçlüklerin üstesinden gelemeyeceğim kadar çoğaldığımı hissederim.					

BÖLÜM 3. Aşağıda tükenmişlik ve boyutlarına ilişkin çeşitli ifade bulunmaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi seçeneklerden birini altındaki kutunun içine “X” işareti koyarak belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ederim edeediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamlarına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Hüseyin ERDEM

Doğum Yeri ve Tarihi : Diyarbakır- 1985

Yabancı Dili : İngilizce

Öğrenim Hayatı : 2001 Diyarbakır Şehmus Sultan Tatlıcı Lisesi,
2009 Gaziantep Üniversitesi Adıyaman Eğitim
Fakültesi Sınıf öğretmenliği

İş Hayatı : 2010-2011 Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğüne
bağlı Bismil Köseli İlkokulunda sınıf öğretmenliği,
2011- Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğüne
bağlı Ergani Dereboyu İlkokulunda sınıf öğretmeni.