



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
STRESİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Mülayim Azad ÇALIŞ

Yüksek Lisans Tezi

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

2023

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Examination of The Relationship Between Work Stress and Burnout Levels of Physical
Education Teachers)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mülayim Azad ÇALIŞ

Danışman: Prof. Dr. Erdoğan TOZOĞLU

Erzurum
Ocak, 2023

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Mülayim Azad ÇALIŞ tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışması 04/01/2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:	Doç. Dr. Öner GÜLBAHÇE <i>Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi</i>	Aslı ıslak imzalıdır
Danışman:	Prof. Dr. Erdoğan TOZOĞLU <i>Atatürk Üniversitesi</i>	Aslı ıslak imzalıdır
Jüri Üyesi:	Doç. Dr. Sertaç ERCİŞ <i>Atatürk Üniversitesi</i>	Aslı ıslak imzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

Prof. Dr. Fatih KIYICI

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın, çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

... / ... / 20..

Aslı ıslak imzalıdır

Mülayim Azad ÇALIŞ

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Araştırma sürecinin planlanması ve uygulanması aşamalarında birçok kişinin katkısı olmuştur. Çalışma sürecinde beni yönlendiren ve bana destek olan danışman hocam Prof. Dr. Erdoğan TOZOĞLU'na teşekkür ederim. Ayrıca okullarında araştırma yapmamız için müsaade eden ve yardımcı olan okul idarecilerine ve öğretmenlerine teşekkür ederim.

Mülayim Azad ÇALIŞ



ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Mülayim Azad ÇALIŞ

Ocak 2023, 87 Sayfa

Amaç: Araştırmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek mensuplarının sporla olan birtakım ilişkileri) açısından incelemektir.

Yöntem: Araştırma Kırklareli ili sınırları içerisinde bulunan 2022-2023 Eğitim ve Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 39 kadın 101 erkek; toplamda 140 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. *Kişisel bilgi formu ile birlikte İş stresi ölçeği*; Aktaş (1996) tarafından hazırlanan ve 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. *Tükenmişlik ölçeği*; Christina Maslach (1981) tarafından hazırlanan Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 3 boyut 22 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. İş stres düzeyleri ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile iki farklı bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Independent-Samples t testi, üç ve üzeri bağımsız değişken ile iş stres düzeyleri ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan One-Way Anova testi kullanılmıştır. sonuçları ve iş stresi düzeyi ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki fark $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Bulgular: Elde edilen bulgulara göre genç öğretmenlerde (30 yaş altı) tükenmişlik düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erkek bireylere oranla kadın bireylerin tükenmişlik düzeyi daha yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni yönünden iş stresi düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı bulgulanmıştır.

Sonuç: Araştırmada katılımcıların tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması “Bazen” şeklinde sonuçlanmıştır. Burada “gizli bir tükenmişlik” duygusu tespit edilmiştir. tükenmişliğin alt boyutları açısından bakıldığında Duygusal Tükenme ve duyarsızlaşma ortalaması daha yüksek olarak ölçülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi, iş stresi, öğretmen, tükenmişlik,

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

A RESEARCH ON THE INTENDED TO EXAMINATION OF BUSINESS STRESS AND BURNOUT LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

Mülayim Azad ÇALIŞ

January 2023, 87 Pages

Purpose: The aim of the study is to examine the work stress and burnout levels of physical education teachers in terms of some demographic variables (age, gender, professional experience, education level, marital status, some relationships of professional members with sports).

Method: The research consisted of 39 women and 101 men working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the 2022-2023 academic year within the borders of Kırklareli province; The study was conducted on 140 physical education teachers in total. Work stress scale with personal information form; A scale consisting of 10 statements prepared by Aktaş (1996) was used. Burnout scale; The scale, which was prepared by Christina Maslach (1981) and adapted into Turkish by Ergin (1992) and consisting of 3 dimensions and 22 statements, was used. SPSS 24.0 package program was used for data analysis. Independent-Samples t-test was used to determine the relationship between work stress levels and burnout scale sub-dimensions and two different independent variables, and the One-Way Anova test to determine the relationship between three or more independent variables and work stress levels and burnout scale sub-dimensions. Correlation analysis was conducted to determine the relationship between the results of the study and the job stress level and the sub-dimensions of the burnout scale. The difference between the variables was interpreted considering the significance level of $p < 0.05$.

Findings: According to the findings, it was determined that the burnout level was higher in young teachers (under 30 years old). It has been observed that female individuals have a higher burnout level than male individuals. It was found that there was no significant difference between job stress levels in terms of gender variable.

Conclusions: In the study, the average of the answers given by the participants to the burnout scale resulted as "Sometimes". A sense of "hidden burnout" has been identified here. In terms of sub-dimensions of burnout, the average of Emotional Exhaustion and depersonalization was measured to be higher.

Keywords: Physical Education, Business Stress, Teacher, Burnout

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Problem Cümlesi.....	2
Araştırmanın Önemi.....	3
Araştırmanın Varsayımı	3
Sınırlılıklar	4
Tanımlar	4
Stres.....	4
İş Stresi	4
Tükenmişlik.....	4
Tükenmişlik sendromu	4
İKİNCİ BÖLÜM	6
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	6
İş Stresi ile İlgili Kuramsal Çerçeve	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Stres Kavramının Tanımı	6
Stresin belirtileri.....	7
İş Stresi Kavramının Tanımı	9
İş Stresine Neden Olan Faktörler	9
Bireysel faktörler.....	9
Örgütsel faktörler	11
Stresin Sonuçları	14

Stresin bireysel sonuçları.....	14
Stresin örgütsel sonuçları.	16
İş Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar	20
İş Stresi ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar.	20
İş stresi ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar.	21
Tükenmişlik ile İlgili Kuramsal Çerçeve	22
Maslach Tükenmişlik Modeli	24
Tükenmişliğin Boyutları	25
Duygusal tükenme.....	25
Duyarsızlaşma.	26
Düşük kişisel başarı hissi.	26
Tükenmişliğin Belirtileri.....	27
Tükenmişliğin fiziksel belirtileri.	27
Tükenmişliğin psikolojik belirtileri.....	27
Tükenmişliğin davranışsal belirtileri.....	28
Tükenmişliğin sosyal belirtileri.....	28
Tükenmişliğin Sonuçları	28
Kişisel sonuçlar.	29
Örgütsel sonuçlar.....	29
Ailevi sonuçlar.	30
Tükenmişliğin Etkileri	30
Tükenmişliğin kişisel etkileri.	30
Tükenmişliğin iş yaşamına etkileri.....	31
Tükenmişliğin aile yaşamına etkileri.	31
Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar	32
Tükenmişlikle ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar.	32
Tükenmişlikle ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar.	33
İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi.....	34
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	37
Araştırma Yöntemi	37
Araştırma Modeli	37
Evren ve örneklem/Çalışma Grubu.....	37
Araştırmanın Veri Toplama Araçları	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Araştırma Verilerinin Analizi	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	40

Bulgular ve Yorumlar	40
BEŞİNCİ BÖLÜM	50
Tartışma ve Sonuç	50
Öneriler	55
KAYNAKÇA	57
EKLER	69
Ek-1. Anket	69
Ek-2 Anket İzin Belgesi	70
Ek-3. Etik Kurul Kararı.....	71
ÖZGEÇMİŞ.....	74



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. <i>Güvenilirlik Analizi</i>	38
Tablo 2. <i>Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı</i>	40
Tablo 3. <i>Katılımcıların Yaş Dağılımı</i>	40
Tablo 4. <i>Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı</i>	41
Tablo 5. <i>Katılımcıların Öğrenim Düzeyi Dağılımı</i>	41
Tablo 6. <i>Katılımcıların Görev Süresine Göre Dağılımı</i>	41
Tablo 7. <i>Katılımcıların Spor Yapma Durumuna Göre Dağılımı</i>	41
Tablo 8. <i>Katılımcıların Yaptıkları Spor Türüne Göre Dağılımı</i>	42
Tablo 9. <i>Katılımcıların Spor Yapma Süresine Göre Dağılımı</i>	42
Tablo 10. <i>Katılımcıların Spor Yapma Amacına Göre Dağılımı</i>	42
Tablo 11. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	42
Tablo 12. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyinin Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	43
Tablo 13. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	43
Tablo 14. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	44
Tablo 15. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin ve Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	44
Tablo 16. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	44
Tablo 17. <i>Katılımcıların Eğitim Düzeylerinin İş Stresi Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	45
Tablo 18. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Değişkeni ile Karşılaştırılması</i> ...	45
Tablo 19. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Görev Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	45
Tablo 20. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	46
Tablo 21. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Yapma Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	46
Tablo 22. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Yapma Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	46
Tablo 23. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Türü Değişkeni ile Karşılaştırılması</i> ...	47
Tablo 24. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Türü Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	47

Tablo 25. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Yapma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	47
Tablo 26. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Yapma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	47
Tablo 27. <i>Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Yapma Amacı Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	48
Tablo 28. <i>Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Yapma Amacı Değişkeni ile Karşılaştırılması</i>	48
Tablo 29. <i>İş Stresi Düzeyi ile Tükenmiş Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....</i>	49



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. <i>Tükenmişliğin Genel Modeli</i>	25
Şekil 2. <i>Araştırma Modeli</i>	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

α : Cronbach's Alfa Güvenilirlik Katsayısı

β : Regresyon Katsayısı

Df : Serbestlik derecesi

N : Örneklem Sayısı

$\bar{x}$: Ortalama

p : Anlamlılık Düzeyi

R² : Açıklama Katsayısı

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

Ss : Standart Sapma

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

İçinde bulunduğumuz çağda insanoğlunun yaşadıkları bedensel hastalıkların ötesinde en büyük hastalığın “stres” olduğu şeklinde bilim insanlarının yaygın görüşleri bulunmaktadır. Stres sadece sosyal hayatımızın değil aynı zamanda çalışma hayatımızın önemli bir faktörü haline gelmiştir. Bu durumda stres kavramı artık iş stresi bağlamında ele alınmaktadır. Çalışma hayatında insanların yaşamış oldukları stres durumunu etkileyen pek çok değişken karşımıza çıkmaktadır. Günlük hayatımızın yanı sıra iş hayatımızın önemli bir parçası haline gelen stres bireylerde yaratmış olduğu etkinin yoğunluğuna göre artık insanlarda tükenmeye neden olabilmektedir. İş hayatında bireylerin stres ve tükenmişlik durumları bir birileri ile yakından ilişkilidir.

İş stresi bireyin iş yaşamını olumsuz yönde etkileyen fiziksel ve psikolojik faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan dengesizliklerdir. Kişiye göre değişmekle birlikte iş yaşamına ait fiziki koşullar, çalışma şartları, çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, yöneticilerle olan ilişkiler, aile yaşamına ait problemlerin iş yaşamına aktarılması, ücret durumu, gelecek kaygısı vb. hususlar kişide iş stresine neden olabilmektedir. İş stresi ile başa çıkma yöntemleri olarak yukarda ifade edilen hususları ortaya çıkaran nedenler tespit edilebilirse belli ölçüde başarı elde edilebilir. Her işin kendine göre birtakım stres faktörlerinin olması kaçınılmazdır. Esas olan bireyin önce kendi fiziksel ve psikolojik durumunu ortaya koyup ortaya çıkması muhtemel problemlerle başa çıkabilmeyi öğrenebilmesidir (Işık & Hamurcu, 2017).

Tükenmişlik ya da popüler ismiyle tükenmişlik sendromu son yıllarda farklı meslek grubu temsilcileri tarafından sıkça gündeme getirilen bir kavramdır. Ortaya çıkan iş stresi faktörleri engellenemediği takdirde bireyi bekleyen kaçınılmaz bir durumdur. Bu varsayımdan yola çıkarak iş stresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleme amaçlı literatürde çok sayıda araştırma bulunmaktadır.

Bu çalışmada iş stresi ile tükenmişlik kavramlarının yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek mensuplarının sporla olan birtakım ilişkileri gibi bazı demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Bu çerçevede çalışmanın giriş bölümünde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları, araştırmanın problem cümlesi yer almaktadır. Birinci bölümde iş stresi ve iş

stresi ile ilgili alt başlıklar yer almaktadır. İkinci bölümde tükenmişlik kavramı ve alt başlıklar ile ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bilgi ve bulguların yanı sıra tartışma ve sonuç kısımları yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı

Gelişen teknoloji ve hızla değişen dünyada her sektörde çalışan bireyler çevrelerindeki farklı faktörlere bağlı olarak iş yaşamlarında birtakım problemler yaşamaktadırlar. Bu problemler işten kaynaklı olabileceği gibi iş dışı faktörler ya da aile içi nedenler de olabilir. Yapılan araştırmalara bakıldığında özellikle çok çalışan bireylere yönelik tükenmişlik ve iş stresi araştırmalarının yoğun olarak ele alındığı görülmektedir. Araştırmaya konu olan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik bu konularda çok sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu kapsamda farklı branşlardaki diğer öğretmenlere yönelik çok sayıda araştırma söz konusudur.

Araştırma, araştırmaya katkıda bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş stresi düzeylerinin ortaya konulmasının yanı sıra tükenmişlik ile iş stresi arasındaki ilişki düzeyini de ortaya koymaktır.

Araştırmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek mensuplarının sporla olan birtakım ilişkileri) açısından incelemektir. Bu çerçevede iş stresi ve tükenmişliğin alt boyutlarını hem birbirleriyle ilişkisi hem de demografik değişkenlerle olan farklılıklarını ortaya atılan hipotezler ışığında test etmektir.

Araştırmanın Problem Cümlesi

Beden eğitimi öğretmenlerinin diğer farklı branşlardaki öğretmenlere nazaran görev ve sorumlulukları farklılık göstermektedir. Öğrencilere teorik bilgi aktarımının yanı sıra uygulama yaptırmak ve öğrencileri farklı spor müsabakalarına hazırlamaktadırlar. Sahip oldukları imkânların zenginliği, okul müdürlerinin desteği ve organizasyonlarda karşılaşmış oldukları zorluklar onların mesleklerini icra etmelerini etkilemektedir. Bu durum öğretmenleri mesleki anlamda iş stresi ve tükenmişlik yönünden psikolojik olarak etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmanın problem cümlesi;

- “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş stresi ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Cinsiyet, Mesleki Tecrübe, Eğitim Düzeyi, Medeni

Durum, Meslek mensuplarının sporla olan birtakım ilişkileri) Açısından Bir Farklılık Söz Konusu mudur?

- Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Şeklinde oluşmuştur.

Araştırmanın Önemi

Araştırma ile ilgili alan yazında tükenmişlik, iş stresinin bir bulgusu değil, başa çıkılamayan iş stresinin bir sonucudur. İş alanındaki stres, günlük iş isteklerinin bir parçası olarak kabul görmektedir. Hizmet veren kişi, bu iş istekleri ile kendisini ortaya koyma fırsatı buluyor çalışma isteğini ve verimi olumlu etkilerse; stres, iş yaşamının faydalı ve terapotik özelliği olan bir ölçüsünü oluşturabilmektedir. Fakat uzun süren stresle baş etmede olumsuz durumlar yaşanıyorsa, stres tükenmişliğe neden olur. Alan yazında öğretmenlik mesleğine yönelik olarak yapılmış, gerek iş stresi gerekse tükenmişlik anlamında çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Araştırmada seçilen branş olan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik az sayıda araştırma söz konusudur. Bu branşın özellikle seçilmiş olması beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini icra biçiminin diğer branşlara göre teorik ve pratiğin birlikte yapılmasıdır. Bu durum branş öğretmenlerinin daha fazla iş stresi ve tükenmişlik yaşama ihtimalini arttıracak olmasıdır. Araştırma bu bakımdan önem arz etmektedir. Araştırmayı önemli yapan bir diğer durum ise araştırma sonucunda elde edilebilecek bilgiler ışığında branş öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik sendromuna yönelik yaklaşımlar ortaya koyabilecek olmasıdır. Araştırma kavramlar arasındaki ilişkinin yanı sıra yaş, cinsiyet mesleki tecrübe vb. bazı demografik değişkenler açısından farklılıkları ortaya koyacak olması bakımından da önemlidir. Araştırma sonunda gerek branş öğretmenlerine gerek yöneticilere gerekse araştırmacılara birtakım öneriler de sunabilecektir. Bu bağlamda yaşanması muhtemel iş stresi ve tükenmişliğin önüne geçilmesi sağlanabilecektir.

Araştırmanın Varsayımı

Araştırmanın temel varsayımı; örneklem grubunun evren için temsil niteliğinin olduğu varsayılmaktadır. Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların kendilerine verilen ölçme araçlarının tümünü, kendilerini bilinçli bir şekilde ve açık yürekli olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir;

- Araştırmanın evren ve örneklem grupları, Kırklareli ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma Kırklareli ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçme araçları ve katılımcıların kişisel bilgileri içeren kişisel bilgi formundan elde edilen cevaplar ile sınırlıdır.
- Çalışma verileri Kırklareli ilinde görev yapan 2022-2023 eğitim öğretim yılında aktif olarak çalışan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Stres

İlgili literatürde stres kavramı ilk olarak Selye tarafından kullanılmıştır. Selye stresi “bedenin belli olmayan bir dış etkene gösterdiği özel olmayan reaksiyon biçiminde ele almıştır. Ayrıca stresin insan sağlığını negatif şekilde etkilediğini ortaya koyarak insanın toplum hayatı içerisinde en önemli husus olan özgürlüğünü kısıtladığını ortaya koymuştur (Selye, 1977).

İş Stresi

İş stresi, iş görenlerin dış çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan gerilim olarak ifade edilebilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmaların bir kısmı iş stresinin çevresel etkileşim neticesinde ortaya çıktığını öngörmüştür (French, 1974; French & Caplan, 1970; Van Harrison, 1978).

Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “enerji, güç ya da kaynakların aşırı istekler sebebi ile tükenmesi, bitkinlik ve başarısız olma” biçimindedir. Tükenmişlik zaman zaman fiziki sıkıntılarla kendini gösterebilir, sabit kalan, işe ilişkin sürekli stres hususları ardından gelişerek psişik ve fiziki kuvvetin azalmasını ifade eden bir terim olarak kullanılmaktadır (Otacıoğlu, 2008).

Tükenmişlik sendromu

Maslach ve Jackson tükenmişlik sendromunu 3 boyutta incelemiştir (Maslach & Jackson, 1985).

Duygusal tükenme: Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar (Özer, 1998).

Duyarsızlaşma: işi gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan tutum tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur (Torun, 1995).

Düşük kişisel başarı hissi: kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder (Izgar, 2000).



İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde iş stresi ile mensup daha önce yapılmış olan araştırmalardan yola çıkılarak elde edilen literatüre yer verilecektir. Bu çerçevede stres kavramı, iş stresi kavramı, strese neden olan bireysel ve örgütsel faktörler ve benzeri diğer konulara yer verilecektir.

Stres Kavramının Tanımı

İlgili literatürde stres kavramı ilk olarak Selye tarafından kullanılmıştır. Selye stresi “bedenin belli olmayan bir dış etkene verdiği özel olmayan reaksiyondur” şeklinde ele almıştır. Ayrıca stresin insan sağlığını negatif şekilde etkilediğini ortaya koyarak insanın toplum hayatı içerisinde en önemli husus olan özgürlüğünü kısıtladığını ortaya koymuştur (Selye, 1977). Shermerborn ve arkadaşları ise stresi bireyin iç dünyasında meydana gelen birtakım, olağandışı durumlar (arzular, baskılar gerilimler) olarak tanımlamışlardır (Shermerborn vd., 1988). Magnuson ise stresi, bireyin yaşamdan bekledikleri ile hayal ettikleri arasındaki farklılığa yönelik olarak ortaya koyduğu tepki olarak nitelendirmiştir (Magnuson, 1990).

Farklı bir yaklaşımda ise stres, kişide meydana gelen gerilim, üzüntü ve çöküntü halidir. Stres ayrıca kişiyi baskılayan, etrafındaki durumlara karşı zorlayan fiziksel ve manevi bir tepkidir. Diğer bireylerle ilişki içerisinde olan birey kendine ait rol ve sorumlulukları yerine getirirken stres kaynaklı olumsuzluklar yaşamaktadır. Örgütsel stres olarak da adlandırılan bu durum bireyi günlük işlerinde değişime zorlar ki bu durum birlikte çalıştığı diğer bireylerle olan ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Erkmen & Çetin, 2008).

Stres kavramı hakkında ilgili literatürde ortaya konulan yaklaşımlar stresin örgüt ve örgüt yönetimi açısından çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bakımdan ilgili yöneticiler stres yönetimi açısından gerekli şartları gerek birey gerekse örgüt açısından etkili bir biçimde ortaya koymalıdır. Bu türden bir yönetimsel yaklaşım stresin hem çalışanlar hem de örgütün bütünü tarafından doğru algılanmasını sağlar. Böylelikle stresin oluşma nedenleri, nelere bağlı olarak ortaya çıktığı, stres bireyin yaşamını ne şekilde etkilediği sorulara cevap bulunmuş olur (Balcı, 2000; Günbayı & Tokel, 2012).

Stresin belirtileri

Stresin sıklıkla görüldüğü yaşam biçiminde kişiler üzerinde süreksiz veya sürekli olan etkilere dolayı rahatsızlıklar ortaya çıkartmaktadır, ileri stres hususunda kişilerin iş performansını ve sıhhatlerine negatif etki etmektedir. Bu hususta kişilerde stresle başa çıkmaya çalışmaktadır. Strese maruz kalan kişide sinirlilik, sinir artışı görülmektedir. Stresin bitmemesi kişiyi sürekli bir melankoli haline sokmaktadır. Aynı zamanda kişi asabiyet ve kolay kolay sakinleşmediği gözlemlenmektedir. Stresin işaretleri fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında incelenecektir (Eğin, 2015).

Stresin fiziksel belirtileri

Stres altında olan kişilerde birtakım fiziksel işaretler rastlanmaktadır. Fiziksel stres belirtilerinin nedeni kişinin hormonal ve beden reaksiyonunun devamlı çalışmaya yöneltilmesinden kaynaklanmaktadır. Stresin fiziksel işaretleri kaynaklarda; titreme, baş ağrısı, diş gıcırdatma, aşırı terleme, başını devamlı öne eğme, ellerin ve ayakların buz kesilmesi, göğüs ağrısı, el ve ayak parmaklarında hissizlik, tırnak yeme, ani kilo değişmesi, deri hastalıkları, uykusuzluk, sırt ağrısı, kabızlık, alkol kullanma ve sigara içiminde artış, ülser, el ve ayak parmaklarında aşırı oynatma, kadınlarda sık sık adet görme, sinirsel tikler, kronik yorgunluk, yemek yemede artış, bayılma, baş dönmesi şeklinde sıralanabilir (Braham, 1998; Rowshan, 2003). Bu işaretler bir sıkıntıya işaret olabileceği gibi stres altında olan bireylerde tek tek veya bazıları aniden aynı zamanda gözlemlenmektedir. Ani stres yükselminde daha sık görülebilen bu işaretler yavaş hızda yükselen stres altında daha az hızda gözlenebilir.

Bireyin fiziki ve psişik biçimine bağlı olarak stres göstergelerinde de değişimler görünebilir. Stres, yemek yememe ya da aşırı yemek, devamlı halsizlik hissi, mide ve baş ağrıları, uyku problemi, nefes darlığı ve ellerde titreme, cinsel isteksizlik, ağrı kesici ilaçlara düşkünlük, hipertansiyon, kalp sorunları ve bedenin antikor sistemi üstünde olumsuz tesirlere sahiptir (Işık & Hamurcu, 2017). Stresin fiziki göstergeleri kişilerde farklı tarzda ortaya görülmektedir. Yukarıda sayılan belirtiler stresin genel fiziki işaretlerini oluşturur.

Stresin psikolojik belirtileri

Stresin psişik işaretleri bireyi etkisi altına aldığı gibi çalışma alanını da etkiler. Bireyin daha çok hata yapmasına ve çevresiyle problemler yaşamasına neden olmaktadır. “Her seviyedeki kişiyi tesiri altına alabilen stres, iş yaşamı anlamında düşük iş performansı, devamsızlık, diğer bireylerle ilişkilerinde zayıflık, davranış bozukluğu, depresif takıntılar, tükenmişlik ve depresyon benzeri psikolojik sıkıntılara neden olabilmektedir. Bunalımlı,

endişe, geçimsizlik, kendini yeterli hissetmeme olarak işaretlerin yanı sıra karar vermede zorlanma, konsantrasyon eksikliği, unutmada artış, kafa karışıklığı, zayıf hafıza, hayal kurmada artış, sabit fikirli olma, güler yüzlülük ve espri anlayışını kaybetme, toplumsal çevreden soyutlanma, istatistiksel hatalarda yükseliş, kıyaslamada zayıflama gibi psikolojik işaretler de görülebilmektedir. Stres ve kaygının öncelikle psikolojik yorgunluğa neden olduğu ve iş görenlerde dikkatin dağılmasına sebebiyet verdiği önemli bir tespittir. Stresin psişik işaretleri kişilerin yaşamında ve çalışma hayatındaki başka olayları da olumsuz tesirde bulunur (Efeoğlu & Özgen, 2007).

Stresin davranışsal belirtileri

Stresin davranışsal göstergeleri neticesinde kişi özel hayatında olduğu kadar iş hayatında sorunlar görmektedir. Stres bireylerde verimsizlik ve işe devamsızlık gibi davranışsal anlamda sorunlara da neden olmaktadır. Bu durumlar davranışsal olduğundan diğer bireyler tarafından da rahatça gözlemlenmektedir. Stresin davranışsal anlamdaki diğer belirtileri, alkol ve sigara tüketiminde artış, yeme alışkanlıklarının değişmesi, konuşma bozukluğu, aşırı hareketlilik, düzensiz uyku, verimsizlik ve devamsızlık şeklinde sıralanabilir. Müdahale edilemeyen, stres sonucunda davranışta görünür bu işaretler bireye iş hayatında problemler göstermektedir (Güçlü, 2001).

Stresin sosyal belirtileri

Bireyin sosyal hayatında problemler yaşamasına neden olan aşağıdaki işaretler genelde bireyin toplumda yalnız olmasına neden olmaktadır. “ Hataları hep başkasında aramak, verdiği sözde durmamak, insanlarla sürekli arası bozulmak, iletişimi kesmek, diğer bireylere karşı güven sorunu yaşamak, sürekli savunma pozisyonunda olmak, insanlara karşı kırıcı ifadeler kullanmak, stresin sosyal işaretleridir. Stresin sosyal işaretleri kişinin kendisine ve çevresi ile olan ilişkilerine olumsuz etkilediğine hayatında ciddi sıkıntı ve uyum problemleri oluşturur (Schafer, 1987).

Bireylerin kendi psişik ve fiziki yapılarını bilmesi teşkilat çalışanlarının genel özelliklerini ayırması stresin oluşturduğu olumsuz hususların önlemek önemli bir etken oluşturur. Yukarda belirtilen durumlar sık tekrarlıyorsa, rutin durumlar haricinde ortaya çıkıyorsa birey stres yaşıyor demektir. Bu durumun farkında olmak stresi kontrol altına almanın birinci adımındır. Bu durumda bireyin yapması gereken kendisinin sosyal, psikolojik ve fiziksel özelliklerini iyi bilmesi ve bu durumların farkında olarak hareket etmesi stresle başa çıkabilmesi açısından önemlidir. Kişi, stres oluşturunca hususların farkına varır ise strese karşı başarılı bir biçimde direnç sağlamaktadır (Lazarus, 2006).

İş Stresi Kavramının Tanımı

İş stresi, iş görenlerin dış çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan gerilim olarak ifade edilebilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmaların bir kısmı iş stresinin çevresel etkileşim neticesinde ortaya çıktığını öngörmüştür (French, 1974; French & Caplan, 1970; Van Harrison, 1978). Buna göre, bireyin iş stresi yaşamasının temel sebebinin dış çevre faktörlerinin ve işin kendisinin birey üzerinde oluşturduğu baskıdır. Fakat bu yaklaşım farklı çalışmalar tarafından kabul edilmemektedir (Efeoğlu & Özgen, 2007).

Lazarus, birey ve çevre etkileşiminin durağanlıktan uzak hatta değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Buna bağlı olarak birey ve çevre arasındaki bu dengesizliğin iş stresine neden olduğunu ortaya koymuştur (Lazarus, 1991). Benzer bir araştırmada Schuler, iş gören ve çevre arasındaki dengenin asla sağlanmayacağı, dolayısıyla bireyin iş stresini her şekilde yaşayacağını ortaya koymuştur. Birtakım araştırmacılar ise bireyin yaşadığı iş stresinin kaynaklarını ve ortaya çıkan sonuçlarının birey dışındaki çevre faktörlerine bağlı olup olmadığı üzerinde durmuşlardır (Chen & Spector, 1992).

İş stresi, iş yaşamında işgörenlerin yaşadıkları stres olarak tanımlanmakta ve bu durumun düzeyi bireyin kendine, işin niteliğine, iş ve dış etkenlerin etkisinden dolayı olarak değişmektedir. Buna göre stres, uyarıcıdan farklı olmakla beraber uyarıcıdan bir kademe daha güçlüdür (Güçlü, 2001). Uyarıcı sadece fiziksel bir tepki oluştururken stres fiziksel dengede bozulmalara neden olur. Stresin sonucu olarak ortaya çıkan gerilim ise bedenin verdiği bir tepkidir (Şahin, 1995).

İş Stresine Neden Olan Faktörler

Stres düzeyini etkileyen hususlar olarak bireylerin karakteristik özelliklerinin yanı sıra iş ya da örgüt kaynaklı olabilir. Teşkilatın yönetsel, biçimi, iş yapma devamlılığı, çalışma şartları, yapılan işin niteliği, bireyler arası ilişkiler gibi faktörler de strese neden olabilir. Bu faktörlerin yanı sıra iş dışı ekonomik sorunlar, ailevi problemler gibi bazı hususlar da iş stresine neden olabilmektedir (Schafer, 1987; Pehlivan, 1995; Ertekin, 1993; Güçlü, 2001; Turunç & Çelik 2010; Işık & Hamurcu, 2017).

Bu başlık altında iş stresine neden olan faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Bireysel faktörler

Yapılan literatür araştırması kapsamında iş stresine neden olan ve literatürde yaygın olarak ele alınan faktörler üzerinde durulmuştur.

Kişilik

Kavram olarak kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran, tutarlı ve oturmuş bir yaklaşım biçimi ve toplumun diğer bireyleri tarafından görülebilen, düzenli ruhsal, bedensel fonksiyonel özelliklerin tümünü içeren ve kişinin iç ve dış çevresiyle olan bir tür ilişki şekli olarak ifade edilebilir (Feshbach & Weiner, 1991; Yelboğa, 2006; Zel, 2001; Tezcan, 1997; Butler, 1986). Buradan yola çıkarak kişilik “bireyin yaşam şekli” olarak tanımlanabilir. Kişileri diğerlerinden ayıran özellikleri, çevreyi algılama biçimleri, birey ve örgüt ilişkileri gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda birtakım çatışmalara neden olabilir. Yani stresin temel sebebi kişilik olabilmektedir. Daha ayrıntılı olarak, duygusallık, içe ya da dışa dönüklük, yardımseverlik ya da rekabet duygusu, otokratik kişilik yapısı, güçlü etkin kişilik yapısı, başarılı olma beklentisi, problemler karşısında gösterilen tavır, cinsiyet, sabırlı ve yavaş olma vb. özellikler örgüt içerisinde strese neden olan unsurlar olarak karşımıza çıkabilir (Dangaç, 2007; Zel, 2001; Okutan & Tengilimoğlu, 2002).

Yaş ve cinsiyet

Yaş ve cinsiyet faktörleri, örgütsel yapı içerisinde strese neden olan önemli bireysel faktörler olarak sıralanabilir Davis yaş faktörünün, bireylerde stres ögesi olarak görülebildiği ortaya çıkmıştır (Davis, 1982). İşgörenler açısından strese sebep olan yaşla alakalı problemler genellikle yaşın arttığı orta yaşlılık ve yaşlılık yıllarında sıkça görülebilir. Bu yıllarda bireyler birtakım fiziksel ve ruhsal değişimler ve olumsuzluklar (erkeklerde andropoz, kadınlarda menopoz, hormonal değişimler vb.) yaşamaktadırlar. Bu durumlar iş yaşamında özellikle kadınlarda birtakım sorunlara neden olmaktadır (Ekinci & Ekici, 2003). Ayrıca yaşa bağlı zorluklar, mesai güçlüğü, genç çalışanlarla rekabet edememe gibi sorunlar da yaşamaktadırlar (Erdoğan, 1996; Güney, 2005). Buna bağlı olarak yaşlı çalışanların iş yaşamında eski performanslarını ortaya koyamadıkları, daha çabuk yoruldukları, fiziksel ve duygusal tükenme yaşadıkları söylenebilir.

Aile hayatı

Strese neden olan bireysel faktörlerden bir diğeri aile hayatıdır. Buna göre bireyin gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamlarında strese neden olarak aile içinde yaşadığı birtakım olumsuzluklar (eşlerden birinin ölümü, eşlerin boşanması, çocuklarla ilgili yaşanan olumsuzluklar, eşlerinin birbirine üstünlük kurma çabası, yer değiştirme, aile bireylerinde ortaya çıkan hastalıklar vb olaylar) şeklinde sıralanabilir. Bu problemler genelde strese neden olan en önemli problemler olarak ortaya konulabilir (Ekinci & Ekici, 2003).

Örgütsel faktörler

Bu bölümde örgütsel ortamda strese neden rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, işin niteliği, çalışma ortamı, liderlik tarzı ve örgütsel yapı faktörler incelenmiştir.

Rol çatışması

İşgörenlerin iş yaşamında ortaya çıkan rol çatışması ile ilgili sorunlar da strese neden olabilmektedir. Bu durum genellikle mutsuz ve sağlıklı bireylerin oluşmasına neden olur. Buna bağlı olarak mutsuz ve sağlıklı bireyler örgütün de mutsuz ve sağlıklı olmasına neden olurlar. Örgüte karşı güvensizlik ve isteksizlik baş gösterir. Tükenmişliği de beraberinde getiren bu durum örgüte de zarar verir (Bumin & Şengül, 2000). Kişinin vazifesine sebebiyle kişilerle çatışan roller arasında seçim yapması ve hangisini seçeceği konusunda kararsız kalması sonucunda ortaya çıkan rol çatışması ciddi örgütsel stres kaynağıdır. Kahn ve arkadaşları rol çatışmasının iş tatmini ve örgüte gösterilen inancı düşürücü bir etken olarak görülmüştür. Rol çatışması, işin ara basamaklarda çalışan kişilerin karşıya kaldığı bir problemidir. Üst basamakların istekleri ile alt basamakların yapması gerekenlerin yapılmasını sağlamak ve dengelemek bazen oldukça zor olabilmektedir. Bu problem genellikle bu basamaktaki bireylere sunulan görevler ve yükümlükler dengeli olmamasından görülebilmektedir. Kişilerin davranışları, kendilerinden istenilen ve yükümlükler net şekilde anlamaları rol çatışmasının görülmesini belli biçimde engelleyebilir. Fakat bu davranışları net olarak anlayamamak ve roller ortasında tereddüt ve problem yaşamak rol çatışmasını, bu da örgütsel strese sebep olmaktadır (İlgar, 2001).

Rol belirsizliği

İşgörenlerin örgütteki rol davranışları da stresi etkileyen bir diğer unsurdur. Rol davranışı bir bireyin diğer bireylerden beklenen davranışların tümüne verilen addır (Göçeri, 2014). “Rol yapısı” örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli rol oynar. Kavram olarak rol “örgüt sistemi içinde kişilerin sahip oldukları belli durumlara ilişkin istenilen rollerin örüntüsü” biçiminde ifade edilebilir. Kişinin kendi pozisyonunu kavrama biçimini ifade etmektedir (Tınaz, 2005).

Aşırı iş yükü

Strese sebep olan en önemli hususlar iş yükünün fazla olması ve zaman baskısıdır. Genel manada iş yükü işgörenin verimi ve reaksiyonlarına etkileyen farklı türde baskılar olarak isimlendirilir (Weiner, 1982). Hart ve Wickens’a göre iş yükü, insan ve makine ilişkilerinde bireye düşen vazifelerin fiyatının genel bir tanımıdır. Fiyat anlamında ortaya

ıkan durumlar, vazifeleri tamamıyla yerine getirememesi, stres, halsizlik ve verimin azalması, dikkatin azalması, tepki süresinin uzaması, şeklinde ifade edilmektedir (Dağdeviren vd., 2005).

Fazla iş yükü kantitatif (niceliksel), iş yükü değeri ise kalitatif (niteliksel) iş yükü olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Kantitatif iş yükü, bireyin uygulayacağı belirli bir iş için zamanın yetersizliği, belirli bir dönemde yapılan değişik işlerin olması ile yapılan işlerin fiziksel olarak yorucu ve ağır olması şeklinde açıklanabilir. Yani bazı işlerin, evvelden belirlenen bir zamanda tasarlanan bir iş planını, gerilim oluşturan bir aşırı yüklenme biçimidir. Kalitatif iş yükü ise işe yönelik özellikler ile işi yapacak olan kişinin özellikler arasında, hali hazırdaki çalışanın lehinde olmayan uyumsuzluk demektir. Yani birey yapacağı işin niteliklerine yetenek ve kişisel özellikler bağlamında iş birey için yapılamaz hale bürünecektir (Eroğlu, 1998; Cam, 2004). Bu boyutta iş yüküne tesir ettiği varsayılan değişik unsurlar fiziksel ya da zihinsel de olsa bireyin verimini, performansını ve sağlığını etkileyebilmektedir.

- Vardiya Çalışması: Çalışanın, toplumsal, biyolojik ve psikolojik yapısını olumsuz etkilemektedir. Vardiya şeklinde çalışma anlayışı vücudun biyolojik ritmi ile uyuşmamaktadır. Bunun sonucu olarak kronik yorgunluk ortaya çıkmaktadır. Bu da bireyin hem aile hem de toplumsal yaşamını olumsuz etkilemektedir.
- Çalışan Devir Hızı: Çalışan devir hızı yüksek olması, çalışanların stres yaşamalarının önemli bir göstergesidir. Bir örgütte devamlı olarak stres yaşamak çalışanların işi sahiplenmesini ve işten elde edilecek doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumda, çalışanlar yeteneklerini kullanamadıkları gibi kariyer olanaklarını da yitirmektedirler. Otokratik yönetim anlayışına sahip bu tür kurumlarda ortaya çıkan bu durum stresin başlıca kaynağını oluşturmaktadır (Paşa & Kaymaz, 2013).

Yukarda ki kavramlar araştırıldığında stres kaynaklarının çeşitli şekilde görüldüğü, iş ve bireye dair değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Kişinin iş hayatının tekdüze olması ya da iş yükümlülüğün çok olması kişi üstünde baskıya sebep olur. Yahut iş, şekli gereği stresli geçebilir. İşe ilişkin doğru ve ani hükümler verebilme bu hükümlerin sonucu çalışanın stres olmasına neden olabilir. Kısa zamanda çok iş istenmesi, bedenin biyolojisine karşı gelerek uyku zamanlarında çalışılması kişinin strese girmesinin önemli faktörlerdendir (Çelik, 2014).

İşin niteliği.

- “Rutin ve Çeşitlilik: Tasarlanamadan, yinelenen yapılan işler, insan zihninin uyuşmasına, yaratıcılığının körelmesine, kuvvetinin bitmesine sebep olunmaktadır. Aynı biçimde aşırı yükümlülük yükleme de stres kaynağı olabilmektedir. Sebebiyle herkesin kendine uygun iki husus ortasında denge kurması gereklidir. Rutin bir işe çeşitlilik katmak, çok fazla şeyi aynı zamanda yapmak istenilindiğinde de hayır demeyi bilmek gereklidir.
- İşin Doğası: Birtakım işlerin doğasında gerilim vardır. Büyük havaalanlarının kontrol kulesinde çalışanlar, verecekleri hükümlerin her zaman hatasız olması gerektiğinden, diğer işlere göre daha çok gerilim yaşamaları doğaldır.
- Görev Çelişkisi: Dönemleri aynı olan yapılma zorunluluğu olan değişik iki etken ortasında tutarsızlık olmasıdır. Yapısal görev çelişkisi, çok başlılık, kişilik ve sorumluluk-görev çelişkisi gibi hususlar söz konusu olabilmektedir.

Çalışma ortamı

Çalışma ortamında çalışanların karşılaştığı tehlikeler strese neden olan önemli etkenlerin başında gelmektedir. İş ortamında tehlike derecesi iş koluna ve işin türüne göre değişir. Kimi işte tehlike daha az iken bazı iş kollarında daha yüksek olabilir. Örnek olarak İnşaat, madencilik, metalürji, havacılık, denizcilik, enerji sektörü benzeri iş kollarında çalışanların hem bedensel hem de ruhsal sağlıkları açısından risk faktörü daha yüksektir. Bu durum diğer iş kollarına göre daha fazla iş stresi anlamına gelir (Soysal, 2009). Strese neden olan bu faktörler bireyin bedensel dengesini olumsuz etkiler ve bireyi işle ilgili kaygıya iter (Cam, 2004). Bu türlü negatif unsurlar çalışanlar üzerinde kızgınlık ve sinirlilik hali baş ağrısı, verim düşüklüğü, sıkıntılı çalışma ortamı, depresyon, işitme kaybı, tükenmişlik hissinin artması, performansı azaltıcı sonuçların ortaya çıkması ve yorgunluğa sebebiyet vermektedir.

Stres altındaki bireyler için mevcut işlerinin bireyi açısından ne ifade ettiğini bilmek iş ortamında strese neden olan unsurların nasıl oluştuğunu anlamak açısından önemlidir. Bireyin iş ortamındaki kariyer ve terfi durumu arttıkça işin gerektirdiği yükümlülüklerle birlikte ödüllendirici özelliğinin de arttığı söylenebilir. Bundan dolayı işin kendisi ve iş ortamı bireyin ruh dünyasında olumlu bir yer tutabilir. İşle ilgili toplumsal algıdaki olumsuz birtakım yaklaşımlar da bireyin işine karşı duyduğu ilgisinde bir azalmaya ve strese neden olabilir. Bu duruma örnek olarak bir meslekle ilgili medyada yer alan olumsuz bir haber o mesleği icra eden tüm bireylerde stres seviyesini arttıracakı söylenebilir. İş yaşamında kavram olarak stres,

bireyin kendisini huzursuz hissettiği performansının her zamankinden daha alt seviyede ya da üst seviyede olduğu psikolojik bir durum olarak ortaya konulmaktadır (Aktaş, 2001).

Liderlik tarzı

Sutherland ve Cooper liderlik tarzını strese neden olan önemli bir faktör olarak ele almışlardır. İş ortamında hususiyetle otokratik yönetim ortamında oluşturulan gerilim durumu, endişe ve korku oluşturucu özelliktedir (Can, 1997). Bunun sonucu olarak yönetimde bilimsel ilkeleri benimsemiş bir yönetici, yönetimin diğer aşamalarında süreçlerinde interaktif yöntemleri kullanan bir yöneticiden daha fazla strese neden olabileceği görülmektedir. Dolayısıyla sürekli baskı altındaki çalışan korku ve endişe yaşayarak doğal bir stres ortamına maruz kalmaktadır (Okutan & Tengilimoğlu, 2002).

Örgütsel yapı

Strese neden olan iki önemli husus örgütün yapısı ve örgütsel iklim olarak ifade edilmektedir. Amaç ve yöntem bakımından şeffaflığın olmaması, sıkı denetim, baskı, samimi olmayan iş ilişkileri, departmanlar arası rekabet, kararlara katılmama, uzaklık duygusu, sistem karmaşası, çalışanlara karşı duyulan duyarlılık seviyesi, iş kaynaklı baskı vb. unsurlar örgütsel yapı ve örgüt iklimi başlığı altında ele alınabilir (Özkalp & Kirel, 2004).

Akgündüz'e göre stres kaynakları; örgütsel yapı bağlamında, gerek işi gerekse çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen birtakım yapısal kuralla ve prosedürlerdir. Bunlar stresi ortaya çıkaran ve çalışanlarda bir tür baskı oluşturan unsurlardır. Bunlardan bazıları sıkı denetim, cezalar, otoriter yapıdaki liderin çalışanlar üzerinde korku ve endişe oluşturmaları, işle ilgili zaman baskısı, örgütün yaşam evreleri şeklinde bilinen kuruluş, büyüme, olgunluk evrelerindeki birtakım etkiler, uzmanlaşma derecesi, prosedürler, kurallar, katılma düzeyinin azlığı şeklinde sırlanabilir (Akgündüz, 2006).

Stresin Sonuçları

Araştırmalarda stresin örgütsel anlamda sonuçları örgütsel ve bireysel olmak üzere iki başlıkta toplanmaktadır (Gökgöz, 2013).

Stresin bireysel sonuçları

İşin gerektirdiği hususlar ile bu hususları karşılama arasında bir denge yoksa stres İş ihtiyaçları ile onları yerine getirme gösteriminde dengenin olmaması hususunda stres, psikolojik, davranışsal ve fizyolojik olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Blaug, Kenyon, & Lekhi, 2007).

Davranışsal sonuçlar

Uykusuzluk, saldırganlık ve telaş stresin bireysel sonuçlarından davranışsal sonuçlar olarak ele alınmaktadır.

Saldırganlık: Herhangi bir şeye karşı zarar verme şeklinde ortaya çıkan durum saldırganlık olarak tanımlanmaktadır. Amaçlarını gerçekleştirmeye ve gereksinimlerini karşılamaya çalışan birey bir engelle karşılaştığında saldırganlık davranışı sergilemektedir (Eroğlu, 2007). Çaresiz kaldığını ya da engellendiğini düşünen bireyin gösterdiği bir reaksiyondur. İş yaşamı sırasında herhangi sorunla karşı karşıya kalan birey bu durumu paylaşacak ya da tartışacak birini bulamadığı zaman şiddet eğilimi göstermektedir (Gürgen vd., 2003).

Telaş: Bireyin alışılmadık ya da beklenmedik durumlarda ortaya koydukları davranış biçimidir telaş. Bu durum normal karşılanabilir. Bireyin sürekli strese maruz kalması normal davranışlardan uzaklaşması anlamına gelmektedir. Bu da bireyi yersi ve sürekli bir telaşa itmektir. Beklenmedik durumlarda farklı sebeplerden ötürü telaşa kapılan birey normal tepkiler veremediği için stres kaynaklı ümitsizliğe düşebilmektedir (Güney, 2011).

Uykusuzluk: Stresin sebep olduğu ilk bulgulardan uyku düzensizliğidir. Strese giren bireyin beyin merkezi uyanık kaldığından kaslardaki gerilim artmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2008). Uykuya dalmada zorluk yaşama ve kesintisiz uyuma gibi strese maruz kalan kişilerde iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Güney, 2011).

Psikolojik sonuçlar.

Strese maruz kalan bireylerde psikolojik olarak, tükenmişlik, depresyon, kaygı ve gerginlik meydana gelmektedir.

Tükenmişlik: Tanım olarak tükenmişlik, yaşamın farklı dönemlerinde sürekli olarak karşımıza çıkan, bireyin gerek iş gerekse diğer görev faaliyetlerinde yaşanması muhtemel duygusal bir tepkidir. Bireyin yaşam enerjisinin azalması, kişisel kaynakların, esnekliğin ve yeterli olma duygusunun bir kriz olarak ortaya çıkma durumudur (Soysal, 2009). Yani kronik stresin farklı bir karşılığıdır. Salt anlamda aşırı stres değildir. Tersine, karmaşık anlamda duygusal, zihinsel ve fiziksel tepkidir. Kişinin yaşamsal faaliyetlerini yöneten kaynakların yetersiz hale gelmesidir. Verimsizlik ve durgunluk halini ortaya çıkaran tükenmişlik, bireyde çaresizlik, kızgınlık, umutsuzluk vb. duygular da meydana getirebilir. Bu durumlar bireyde depresyon gibi sağlığı olumsuz etkileyen sonuçlar da doğurabilir (Bickford, 2005).

Depresyon: Depresyon, stres oluşturan faktörlere yönelik olarak bireyde üzüntü, durgunluk, sıkıntı, tedirginlik ve huzursuzluk durumunu ifade eder (Eroğlu, 2007). Daha

genel manada, bireylerarası ilişkilerin zayıflaması, taleplerin artması, şehirleşme, endüstrileşmenin doğurduğu rekabet, yüksek tempolu çalışma kültürü vb. bireyde bunalım ve çöküntü gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır (Yılmaz & Ekici, 2003). Bu durumun uzun sürmesi bireyin gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamında olumsuz etkilere sebebiyet vermektedir ki; nihayetinde psikiyatrik anlamda ruhsal bir rahatsızlığa dönüşebilir (Tezcan, 2010).

Kaygı (Endişe): Kaygı, kişinin içinde bulunduğu ruh halinde yaşadığı huzursuzluk, korku, endişe ve karamsarlık olarak ifade edilmektedir. Yani bireyin baş edebileceği duruma uygun karşılık verememe halidir. Yani beklenen zarara gösterdiği tepkidir (Balcı, 2000). Kaygının sürekli olması stresin bir göstergesidir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2008).

Endişe merkezi sinir sisteminin tespit edilen bir tehlikeye karşı bedeni müdahale etmeyi hazır tutar ve iş ortamındaki stres faktörleri endişe için elverişli bir ortam sağlar. Bu şartlardaki birey, kişilik özellikleriyle birleştiği takdirde endişe kronik hale gelir. Bu da sürekli kaygıyı netice verir (Gürgeç vd., 2003).

Gerginlik: Bireylerin gereksinimlerinin karşılanmadığı ya da amaca yönelik davranışlarına engel konulduğu zaman ortaya çıkan abartılı durumdur. Hareketli sosyal yaşamın olumsuz etkileriyle karşı karşıya kalan kişi, gerilim yaşayıp, dengesiz duygusal tepkiler ortaya koyabilmektedir (Çelik, 2010). Gerginlik, bir stres belirtisi olduğu gibi gerginlik sonucu ortaya çıkan farklı reaksiyonların da tetikleyicisidir. Gerginlik kasların ve sinirlerin gerilmesi şeklinde görülebilmektedir (Güney, 2011).

Fizyolojik sonuçlar

Stres hormonu olarak bilinen adrenalin kalbin atış sayısını arttırdığı gibi, kalbin daha fazla çalışmasına sebebiyet vermekte ve kalbin kasılma gücünü arttırarak kalp krizi riskini arttırmaktadır. Midedeki sinirleri uyarak hidroklorik asit üreten de stresdir. Mide duvarlarına zarar veren bu asit yaralara neden olmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2008). Ülser, kalp hastalıkları, yüksek kan basıncı ve kolesterol yüksek seviyedeki stresin diğer sonuçlarıdır (Özer, 2011). Bunların yanı sıra baş ağrısı, tansiyon, mide yanması, kaslarda gerginlik, ağız kuruluğu, vücut dengesinin bozulması da diğer sonuçlar olarak ifade edilebilir (Kara, 2009).

Stresin örgütsel sonuçları

Örgütsel anlamda bakıldığında stres, işte hata yapma, iş kazaları, verimsizlik, isabetsiz kararlar verme, performans düşüklüğü, mesleki hastalıklar, işe yabancılaşma, işgören devir hızı, işe devamsızlık şeklinde sıralanabilmektedir.

İşte hata yapma

Dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı bireylerde ortaya çıkan stresin önemli etkilerinden biridir (Bahar, 2006). Bu durum bireyin işinde hata yapması sonucunu doğurmaktadır (Örnek & Aydın, 2008).

İş kazaları

Bir işyerinde iş yapma esnasında meydana gelen planlı olmayan ve işe zarar veren durumlar iş kazası olarak tanımlanır (Sökmen, 2010). Bu durumların iş kazası görülmesi için bireysel bir masraf ya da zarara yol açması gerekir. İş kazasıyla karşılaşan birey, fiziksel ve ruhsal bir zararın yanı sıra diğer çalışanların güvenliğini de tehlikeye atabileceği gibi işletmeye de zarar verebilir (Eroğlu, 2007).

Verimsizlik

Stres, ekonomik açıdan verimsizlik ve etkisizlik gibi negatif neticeler de ortaya çıkarabilmektedir. Bu durumun yani stresi fazla olması durumu işgörenleri zihinsel ve fiziki açıdan olumsuz etkilemektedir. Buna bağlı olarak iş güvenliği problemlerinin artması, hastalık, sağlık harcamalarının yükselmesi, işgücü kayıpları, nitelikli işgücünün azalması, işletmenin ödemesi muhtemel yüksek tazminatlar dolayısıyla mali yükünün artması söz konusu olabilir (Soysal, 2009).

İsabetsiz kararlar verme

Seçenekler arasında sorunun çözümüne yönelik en uygun alternatifi belirleme ve tanımlamaya karar verme denir (Örnek & Aydın, 2008). Karar verme sağlıklı bir bireyin ortaya koyabileceği dikkat ve odaklanma gerektiren bir durumdur. Bu akımdan stres bireyin bir soruna tam olarak odaklanıp isabetli karar vermesinde önemli bir engeldir (Bahar, 2006).

Performans düşüklüğü

Bireyin bir iş için çerçevesi daha önceden belirlenmiş görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için ortaya koyduğu fiziksel ve zihinsel çaba ya da amaca yönelik ortaya konulan mal, hizmet ya da düşünceye performans denir (Helvacı, 2002). Kavram olarak performans önceden belirlenmiş bir görev, amaç ya da faaliyetin hayata geçirilmesi ya da işletilmesi ile ilintilidir.

Mesleki hastalıklar

İşgörenlerin iş sırasında birtakım mesleklere has olmak suretiyle iş ortamında ortaya çıkan bazı problemlerdir. Bu problemler süreklilik gösterdiği takdirde mesleki haslığa

dönüşür (Dolgun vd., 2011). Meslek hastalığı, ilgili kanuna göre, “çalışanın çalıştırıldığı işin fonksiyonlarına göre tekrarlanan bir nedenle veya işin devam etme koşulları nedeniyle uğradığı sakatlık veya ruhi arıza halleri süresiz veya sürekli hastalık,” olarak tanımlanmaktadır. Dünya Çalışma Örgütü (ILO) ise meslek hastalığını, iş ile alakalı risk etkisi altına giren ve bu sebeple ortaya çıkan hastalıklar olarak tanımlamaktadır. çalışanların, iş yapma süresinde etkilendiği ruhi arıza bedeni hali de meslek hastalığıdır (Özgen & Yalçın, 2010).

İşe yabancılaşma

Çalışanların çalıştıkları işyerinde, gerek kendilerine gerekse işle ilgili konulara karşı duyarsız olmaları, önceden belirlenen amaçlara ve örgütsel problemlerden uzak bir tavır sergilemeleri, diğer çalışanlara karşı ilgisiz olmaları yabancılaşma kavramıyla ifade edilebilir. Yabancılaşmanın ana esasını çalışanların örgütteki genel prensipler dışında hareket ederek işi yapanların, uyguladıkları işin içerisinde bulundukları eylemin, genel çalışma sırasında kendileri diğer çalışanlarda ve örgütsel ilişkilerden ayrı tutmaları oluşturur (Eroğlu, 2007).

Yabancılaşma olgusunun öne çıkan belirtileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir: Örgütün amacının dışında hareket etme yeterli çabayı göstermeme, diğer bireylerle olan ilişkilerini kesme, kendini küçük görme, diyalog eksikliği, değişime karşı koyma çabası, farklı alternatifler ortaya koyamama ve tercih ve karar vermede zayıf kalma, ilgisiz olma hali, sıkıntı vb.dir (Örnek & Aydın, 2008).

İşgören devir hızı

İşgörenlerin bir işte çalışırken, farklı sebeplerle (işten atılma, emekli olma, işi bırakma) bu işi bırakmaları işgören devri şeklinde ifade edilmektedir. İşyerinde strese neden olduğu varsayılan işgörenlerin isteyerek iş bırakmaları, işyerindeki koşulların yetersiz olması personelin devir hızını olumsuz yönde etkilemektedir (Eroğlu, 2007).

Çalışanların stres altında olması işletmelerde işgören devir hızının artmasına sebep olmaktadır. Bu durum çalışanların kendilerini o işyerine ait hissetmemelerini iş memnuniyeti düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır. İşletmeye yeni çalışanların katılabilmesi, belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi işgören devir hızının optimum düzeyde olmasına bağlıdır. İşgörenin devir hızının yüksek olması işletmeler açısından risk oluşturduğundan bir tehlike olarak görülmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2008).

İşgören devri, iş alanında belirli tecrübe ve ustalık gerektiren alanlarda önemli bir problemdir. Bu nedenle ayrılan her deneyimli işgörenin yerine karşılık getirilen işgörenin nitelikli hale gelmesinin maliyet ve acemilik zamanında yaptığı hataların bir maliyeti

bulunmaktadır (Örnek & Aydın, 2008). İşletme bakımından personel periyodik maliyeti şu şekilde formülize edilebilmektedir (Barlı, 2010).

Toplam personel devri masrafı = yeni personel alımı masrafı + yeni personele eğitim verme masrafı + iş kaybı ve başka risklere bağlı masraflar.

İlaveten personel periyodunun, personel araçları için yaratmış olduğu ek yardımcı hizmetlerini de birer masraf faktörü bakımından hesaba ekleme yapılması gerekir. Bu yardımcı hizmetler; seçme sınavları, personel alım ilanları, iş alma, yerleştirme testler ve ücretlendirme gibi hususlardır (Eren, 1993).

İş hastalıklarının başlangıcının kesin olarak belirlenmesi güçtür. Üstelik bazı hastalıklar, emeklilikten sonra ortaya görülebilmektedir (Dolgun vd., 2011). İş hastalıkları, Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde: kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları ve mesleki bulaşıcı hastalıklar şeklinde gruplandırılmıştır (Özgen & Yalçın, 2010).

İş kazaları üç esas sorundan kökeni gelmektedir. Bunlardan ilki kişisel etmenlerden ve psikolojik nedenlerden doğmaktadır. Kaba şakalar, güvenlik önlemlerine uymama, işyeri kavgaları ve dikkatsizlik bunlar arasındadır. İkinci neden, işyerindeki teknik ve mekanik aksaklıklardan doğmaktadır. Üçüncü neden ise çevresel koşullardır. Havalandırma ve aydınlatmanın yetersizliği, gürültü, ıslak ve kaygan zeminlerde çalışma, sıcaklık ve soğukluk bunlara örneklendirebilir (Can, 2005). İş kazalarının nedenleri, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre ise üçe ayrılmaktadır (Keser, 2012).

İnsan faktörü, Sosyal - teknik çevre faktörü, Araç - gereç faktörü.

Stres ya da gerginlik nedeniyle, işgörenlerin kaza yapma olasılıklarını arttıran faktörler şunlardır: Hatalı davranış, hız ve mesafeyi hatalı değerlendirme, yavaş reaksiyonlar, tehlikeyi fark etmeme, çabuk tepki, ani heyecan, sinirlilik ve korku, dikkati devam ettirememe, yüksek kan basıncı çabuk yorulma ve deneyimsizlik olarak çeşitlendirilebilir (Örnek & Aydın, 2008).

Verimin, bir faaliyet neticesinde elde edileni nitel veya nicel olarak belirleyen bir kanıdır. İş verimi, işin bir bölümü olan çalışanların işe dair olarak etkinliklerle ile alakalıdır (Turunç, 2010).

Fazla ve epeydir stresin örgütler üstündeki en önemli tesirlerin başında verimde gözlenen düşme gelmektedir (Barlı, 2010). Kazanç sağlamak örgütler bakımından hayati bir değere sahiptir ve aşırı rekabet durumunda ayakta kalmak isteyen örgütlerin olabilir en az masrafla, en üstün mal ve hizmet üretimini sağlamaları, başka bir ifadeyle verimlerini

muhtemel olan en üstün düzeye çıkarmaları gerekmektedir (Yılmaz & Ekici, 2003). Aşırı seviye deki stres, bir yandan çeşitli biçimlerde (artan sağlık harcamaları, işe devamsızlık ve sigorta ödemeleri vb.) masrafların artmasına, diğer yandan da iş tatminin düşmesine paralel olarak birim zamanda mal ve hizmet üretiminin düşmesine sebep olarak örgütsel verimin tamamıyla düşmesine yol açmaktadır (Aydın vd., 2011).

İşe devamsızlık.

Devamsızlık, çalışanın çalışma planı veya programına göre çalışması zamanında işe gelmemesi olarak tanımlanabilir (Sökmen, 2010). İş düzenli gelmeme, birtakım çalışanların bazı günler işe gelmeme durumudur (Örnek & Aydın, 2008). Bu devamsızlık çalışanın yıllık tatilleri ya da izin haricinde işyerine gelmemesi sebebiyle işini aksatmasıdır (Ertürk, 2011).

İşi yapanların stresin üstesinden gelebilmek adına, işte bulunmayarak stresli alandan kendini korumaya çalışmaktadır. İşe düzensizlik genellikle, işi yapanların birtakım fiziki hastalıkları sebebiyle işi yapamayacak hususunda olmaları sonucu görülmektedir (Barlı, 2010). İşe gelememe oranı belirli bir eylem periyot itibarıyla ve genel de bir yıl için hesaplanmaktadır. Bu değer, bir yıl sürecinde zayıf edilen işgücü saatleri toplamının, planlanan toplam işgücü saatlerine üstünden hesaplanmaktadır (Eren, 1993).

Bu bölümde tükenmişlikle ilgili daha önce yapılmış olan araştırmalardan yola çıkılarak derlenmiş olan literatüre yer verilecektir. Bu kapsamda tükenmişlik kavramının tanımı, kapsamı, alt boyutları, etkileri, nedenleri ve tedavi yöntemlerine yer verilecektir.

İş Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde iş stresi ile alakalı gerek yurtdışında gerekse yurtiçinde yapılan araştırmalara yer verilecektir. Burada yer verilen araştırmalar iş stresi ile ilgili son dönemde yapılan araştırmalardır. Güncel olması bakımından özellikle son dönemlerde yapılan araştırmalara dikkat çekilmiştir.

İş Stresi ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar.

İş stresi ile alakalı yurtiçinde son dönemlerde yapılan araştırmalara bakıldığında kavramın tek başına ele alınmakla beraber benzer kavramlarla da ilişkilendirilerek ele alındığı görülmektedir. İş stresi araştırmalarda, öğretmenler, sağlık çalışanları, otel çalışanları, akademisyenler (öğretim elemanları), hemşireler, yöneticiler, polisler, bankacılar, eğitimciler, muhasebeci ve mali müşavirler gibi farklı meslek gruplarında, iş doyumu (iş tatmini), örgütsel bağlılık, iş aile yaşam çatışması, A-tipi kişilik özellikleri, örgütsel destek, örgütsel sözleşme, iş tutumu, tükenmişlik, duygusal zeka, motivasyon, iş performansı, mobbing uygulamaları, öz

liderlik düzeyleri, nepotizm, işkoliklik, kontrol odağı, işten ayrılma niyeti, duygusal emek davranışı, sanal kaytarma, örgütsel vatandaşlık gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Balcı, 1992; Sever,1997; Örucü & Demir, 1999; Akınaltuğ, 2003; Çivilidağ, 2003; Kaçmaz, 2005; Batıgün & Şahin, 2006; Efeoğlu & Özgen, 2007; Gül, 2007; Işık, 2007; Çam & Çakır, 2008; Turunç & Erkuş, 2010; Akdağ & Yüksel, 2010; Dığın & Ünsar, 2010; Turunç vd., 2010; Onay & Kılıcı, 2011; Günbayı & Tokel, 2012; Aktaş, 2014; Özkaya vd., 2014; Kutaniş & Karakiraz, 2014; Özgün, 2015; Büte, 2015; Gülertekin vd., 2016; Günay & Demiralay, 2016; Sökmen & Şimşek; 2017; Çakmak, 2018).

Yapılan araştırmalardaki örneklem gruplarında iş stresinin çok düşük olduğu ya da çok yüksek olduğu meslek grupları bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu durum işe ya da bireyin aile yaşantısına yönelik birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İş stresinin ilişkilendirilerek yapılan araştırmalarda ise iş stresi düzeyinin diğer kavramlara bağlı olarak arttığı ve azaldığı sonucunda bulgulara yer verilmiştir. Birbirinden farklı sonuçlar ortaya çıksa da burada esas olan farklı meslek gruplarında ortaya çıkan iş stresi kaynaklarının doğru tespit edilebilmesidir.

İş stresi ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar.

İş stresi ile alakalı yurtdışında yapılan çalışmalar yurtiçinde yapılan çalışmalara göre daha eskilere dayanmaktadır. Literatüre bakıldığında araştırmaların 1970’li yıllara dayandığı görülmektedir. İş stresi ile ilgili tek başına yapılan araştırmaların yanı sıra yurtiçinde yapılan araştırmalara benzer olarak farklı meslek gruplarında ve farklı kavramlarla ilişkilendirilerek yapılan araştırmalar da bulunmaktadır.

İş stresi ile ilgili araştırmacılar tarafından fazlaca referans gösterilen en önemli çalışma Beehr ve Newman’ın 1978’de yaptığı iş stresi, çalışan sağlığı ve örgütsel etkililik çalışmasıdır. Ampirik bir araştırma şeklinde ele alınan araştırma, iş stresi ve çalışan sağlığına kişisel, çevresel, insani faktörler, süreç, örgütsel faktörler ve zaman gibi altı faktör açısından ele alınmıştır. Yapıldığı döneme göre birtakım eksikliklerine rağmen sonraki dönem çalışmalara ışık tutmuştur. Kavramla ilgili önemli bir çalışma olan bu araştırma psikoloji alanında önemli bir dergide yayımlanmıştır (Beehr & Newman, 1978).

1980 yılında Cherniss “İşgören Tükenmişliği: İnsan Kaynaklarında İş Stresi isimli kitabında iş stresinin en önemli sonucu olarak tükenmişliği göstermiştir. Ortaya çıkacak olan bu sonucun çalışanların örgütsel performanslarını, motivasyonlarını, başka bir ifadeyle iş yapma becerilerini ve ayrıca örgütsel performansı olumsuz etkileyeceği vb hususlara dikkat çekmiştir. Ortaya koyduğu yaklaşımların hem yöneticiler, hem çalışanlar hem de

araştırmacılar tarafından dikkate alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Sonraki dönem çalışmalarda önemli bir referans kaynağı olduğu dikkate alındığında çalışma yurtdışındaki öne çıkan araştırmalardandır (Cherniss, 1980).

French ve Harrison, 1982’de “İş Stresi ve Zorlama Mekanizmaları isimli kitap çalışmalarında iş hayatında bireyi strese sokan nedenler ve baş etme yöntemleri üzerinde durmuşlardır. İş stresinin bireysel ve örgütsel etkilerinin yanı sıra bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik olumsuz etkilerine de yer vermişlerdir. İş stresi ile ilgili başvurulanan önemli kaynaklardan birisidir (French & Harrison, 1982).

İş stresi kavramı yurtiçinde genel olarak sosyal bilimlerin araştırma konusu olurken yurtdışında tıp ve halk sağlığı alanlarında da araştırma konusu olmaktadır. Örnek olarak Bosma ve arkadaşları 1998’de yaptıkları bir araştırmada erkek ve kadın İngiliz kamu görevlileri arasında iki alternatif iş stres modelinin (çaba ödül dengesizliği modeli ve iş yükü modeli) ve koroner kalp hastalığının riski arasındaki ilişkiyi inceledi. Araştırma sonucunda kişisel çabalar (rekabet gücü, işle ilgili aşırı komplikasyon ve düşmanlık) ile ödüller arasındaki (yetersiz tanıtım umutları ve engellenen bir kariyer ') dengesizlik, yeni koroner kalp hastalığı riskinde 2.15 kat daha yüksek olduğunu, iş yükü ve yüksek iş talepleri koroner kalp hastalığına bağlı olmadığını, bununla birlikte, düşük iş kontrolü, yeni hastalıkla kuvvetli bir şekilde ilişkili olduğunu bulgulamışlardır (Bosma vd., 1998).

Bunların dışında iş stresi yurtdışında yapılan araştırmalarda farklı meslek gruplarında (öğretmenler, sağlık çalışanları, pratisyenler, işçiler vb.) iş tatmini, iletişim, öz yeterlilik, tükenmişlik, iş performansı, sosyal destek, A-tipi kişilik, örgütsel bağlılık, ciro motivasyonu, psikosomatik sağlık sorunları, zihinsel sağlık, engelli olma durumu, verimsiz çalışma davranışları, çevre uyumu, örgütsel vatandaşlık, iş aile çatışması, bireysel inisiyatif, motivasyon gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Harrison, 1978; Cooper vd., 1989; Jamal, 1990; Davis & Wilson, 2000; Keller, 2001; AbuAlRub, 2004; Penney & Spector, 2005; Bolino & Turnley, 2005; Schwarzer & Hallum, 2008; Klassen & Chiu, 2010). Yurtdışında buna benzer çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Burada araştırmacılar tarafından sıklıkla referans gösterilen çalışmalara yer verilmiştir.

Tükenmişlik ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “güç, enerji veya kaynakların çok fazla istek kanalıyla tükenmesi, başarısız olma ve yorulma” şeklindedir. Tükenmişlik bazı fiziki sorunlarla boy gösteren, sabit kalan, işe ilişkin devamlı stres hususları arkasından gelişerek psikik ve fiziki kuvvetin düşmesini ifade eden bir terim olarak kullanılmaktadır (Otacıoğlu,

2008). Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde ise tükenmişlik “çaba göstermeme durumu gücünü yitirmiş olma,” olarak tanımlanmaktadır (Tiftik, 2014).

Tükenmişlik, çalışma hayatını negatif yönde tesir eden, üstünde ehemmiyetle durulup, tedbir alınması gereken önemli bir meslek hastalığıdır. Tedbir alınmaya girilmediği zaman işgörenler ve örgütler açısından önemli problemlerin çıkmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple tükenmişlik incelenmesi gereken ciddi bir konu haline gelmiştir.

Son dönemlerin en popüler kavramlarından biri olan tükenmişliği mesleki bir tehlike anlamında ilk olarak klinik manada 1974 yılında Freudenberger tanımlamıştır (Suran & Sheridan, 1985). Freudenberger'e göre tükenmişlik “İş yaşamında yıpranma, başarısız olma, tatmin edilemeyen beklentiler veya enerji ve güç kaybı sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger 1974; Sılığ, 2003).

Tükenmişlik kavramı ilk defa Freudenberger tarafından 1974 yılındaki araştırmasında kullanılmıştır. Freudenberger' a göre tükenmişlik başarısız olma, aşırı yüklenme sonucu kuvvet ve enerji kaybı veya karşılanamayan arzular sonucu kişinin iç kaynaklarında tükenme hususu olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974; Öztürk vd., 2011).

Sonraki yıllarda yapılan bir araştırmada, Maslach ve diğerlerine göre tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde işgören kişilerde gözlemlenen ve belirtileri duygusal tükenme, olan bir durumdur. Tükenmişlik, kişilerin ve teşkilatın her ikisini de alakadar eden, var olan güç ve kaynakların çok tüketilmesi ve enerji azalmasıyla birlikte çalışanların, performansları ve etkinliklerini etkileyen etkenlerdendir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Başka bir yaklaşımda “iş gereği insanlarla koyu bir şekilde iletişimde olan kişilerde gözlenen duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve düşük bireysel başarı hissi” olarak tanımlanmaktadır. Maslach'ın tanımındaki “duyarsızlaşma”; tükenmişliğin kişiler arası niteliğini göstermekte ve müşterilere yönelik sert tutumları, olumsuz ve işe karşı pasifleşmeyi göstermektedir. Bir diğer yaklaşım olan duygusal tükenme” ifadesi, tükenmişliğin bireysel stres ölçüsünü ortaya koymakta ve “Bireyin fiziksel ve duygusal kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir. ““Düşük bireysel başarı duygusu” ise; “Bireyin kendisini olumsuz ölçümleme eğiliminde olmasını” gösterir (Zincirkıran & Tiftik, 2013).

Başka bir yaklaşıma göre tükenmişlik “insanlara hizmet sunulan mesleklerde çalışan bireylerin işlerinin bir neticesi olarak tecrübe ettikleri ilerici bir idealizm, amaç ve enerji kaybı” olarak tanımlamaktadırlar. Cherniss tükenmişliği “aşırı adanmışlık hastalığı” olarak tanımlar. Yani bireyin kendisini işine vermesi olarak tanımlamış ve bunu bir hastalık olarak değerlendirmiştir (Cherniss, 1980; Sturgess, 1983).

Maslach'e göre tükenmişlik; iş yapısından dolayı insanlarla koyu bir biçimde iletişimde olan bireylerde görülen duyarsızlaşma, kişisel başarı hissi noksanlığı ve duygusal tükenme biçiminde ortaya çıkan üç boyutlu sendrom olarak tanımlamaktadır (Yıldırım, 1996).

Tükenmişlik kavramı bazı araştırmalarda “mesleki tükenmişlik” olarak da ifade edilmektedir. Bu araştırmacılara göre mesleki tükenmişlik; “kendisine büyük hedefler koyup daha sonra başarısız olanlar üzgün ve mutsuz olduğu ve kuvvetinin tükendiğini hissetmesi” şeklinde değerlendirilmektedir (Cemaloğlu & Şahin, 2007).

Ülkemizde yapılan tükenmişlik araştırmalarına bakıldığında farklı meslek ve kamuoyu grupları karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler, doktorlar, muhasebeciler, hemşireler, futbol antrenörleri, öğrenciler, psikolojik danışmanlar, akademisyenler, çalışanlar vb. bunlardan bazılarıdır. Yapılan bu araştırmalarda genellikle araştırma gruplarının demografik değişkenlere bağlı tükenmişlik düzeyleri ölçülmüş ya da iş doyumu, işkoliklik, örgütsel bağlılık, iş tatmini vb. kavramlarla ilişkilendirilmiş olup birbirinden çok farklı sonuçlar elde edilmiştir (Karahan & Gülden, 2005; Çavuş vd., 2007; Havle vd., 2008; Güneş vd., 2009; Basım & Şeşen, 2009; Karakelle & Canpolat, 2010; İkiz, 2010; Dikmetaş vd., 2011; Öztürk vd., 2012; Bekir vd., 2012; Çapulcuoğlu & Gündüz, 2013).

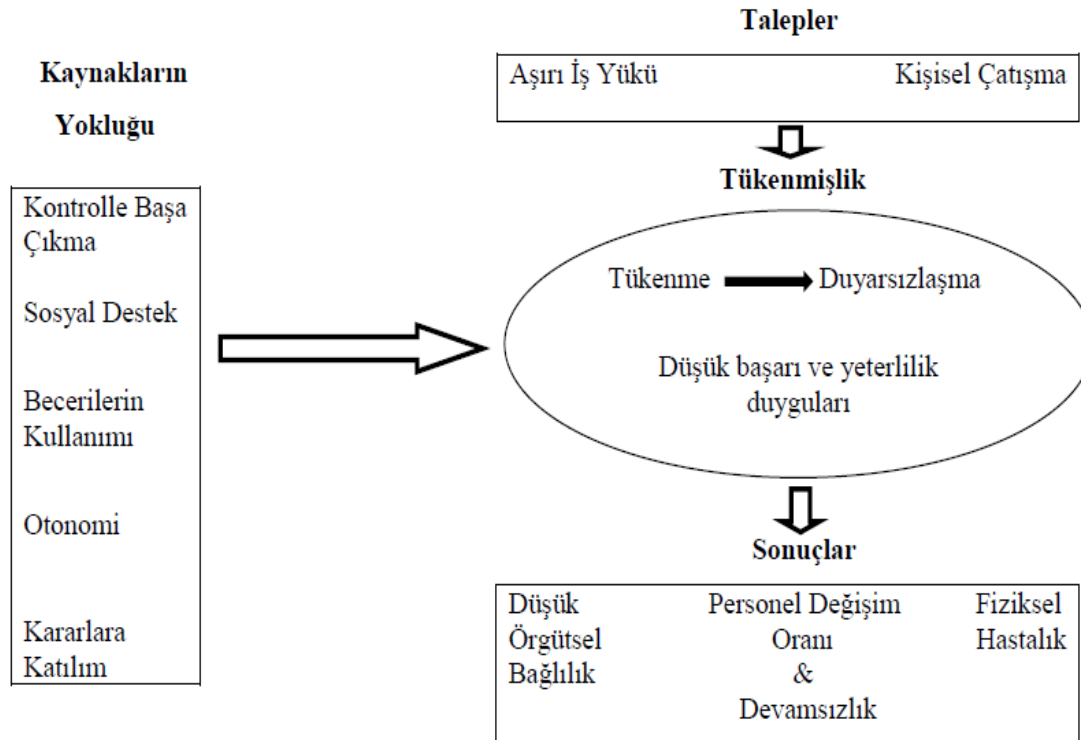
Maslach Tükenmişlik Modeli

Christina Maslach tükenmişlikle alakalı önemli incelemelerde bulunmuş bu alandaki diğer araştırmacılara göre bu konudaki en önemli isim olarak gösterilmektedir (Fettahlioğlu, 2015).

Goldberg'le birlikte tükenmişlikle ilgili bir model geliştiren Maslach ortaya koydukları modelde tükenmişliğin öncesi ve sonrasını ele almışlardır. Bu modele göre bir hastalık olarak ele alınan insanların genelde yüz yüze çalıştığı mesleklerde ortaya çıkmaktadır (Maslach, & Goldberg, 1998).

Şekil 1

Tükenmişliğin Genel Modeli (Altınok, 2018).



Şekil 1’de, iş isteklerinin aşırı yalnız kaynakların yeterli olmamasından dolayı fazla iş yükü ortaya çıkmaktadır. Bireyler arası (iş arkadaşlarıyla, müşterilerle veya yöneticilerle) davranışa bağlı ya da birtakım öncelikli değerlerden nedeniyle kişisel çatışma yaşanmaktadır. Bu hususta, kontrol edinebilmek zorsa, sosyal destek eksikliği varsa, kişiler yeteneklerini kullanamıyorlar ve kararlar veremiyorsa, otonomi yoksa kişi, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme yaşamakta yani kişi tükenmektedir. Bunun neticesinde kişinin teşkilata sadakati düşmekte, işe devamsızlıklar ve işten ayrılmalar artmakta, sağlıkla ilgili bazı sorunlar yaşanmaktadır (Maslach, & Goldberg, 1998).

Tükenmişliğin Boyutları

Yukarıda belirtildiği gibi Maslach Tükenmişlik Modelinin üç boyutu mevcuttur. Bu boyutlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük bireysel başarı hissidir. Açıklamaları ise şu şekildedir;

Duygusal tükenme

Duygusal tükenme Maslach’a göre tükenmişliğin en önemli boyutudur. Duygusal tükenmenin işgörenlerin bireysel ve örgütsel beklentileri ile direkt olarak bağlantılı olduğu varsayılmaktadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında uzun süre ilişki gerektiren

işlerde çalışan bireylerde, rutin işlerde çalışan bireylere göre daha fazla duygusal tükenmenin yaşandığı gözlemlenmektedir (Tuğrul & Çelik, 2002).

Tükenmişliğin üç boyutunu oluşturan bu unsurların içerisinde asıl olanın duygusal tükenme olduğu, diğer iki boyutun bu boyutu tamamlayıcı nitelikte olduğu varsayılmaktadır (Ergin, 1992). Özyurt arkadaşlarına göre duygusal tükenme yardımlaşma duygusu içerisindeki bireyin, talep edilen psikolojik ve duygusal beklentilerin çokluğu nedeniyle bireyde meydana gelen enerji düşüklüğü ve duygusal kaynakların yetersiz hale gelmesi halidir (Özyurt vd., 2004). Bu durumu yaşayan birey yardım ettiği kişilere karşı kendisini evvelki kadar etkili ve mesuliyet hissetmediğini ve eksik kaldığını düşünmektedir (Aslan, 2000). Bu durumdan dolayı gerginlik yaşamakta ve engellendiğini düşünmektedir. Buna bağlı olarak bir sonraki gün işe gitme konusunda ciddi bir sıkıntı yaşamaktadır (Maraşlı, 2003).

Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, iş alanındaki bireyler arası ilişki kapsamını gösterir ve bireyin iş alanında hizmet gösterdiği bireylere ve çalışma arkadaşlarına aşırı ilgisiz kalmasıyla ve negatif duygusunun katılaşmasıyla kendini gösterir. Konu ile ilgili araştırmalara göre duyarsızlaşma ile duygusal tükenme arasında ciddi bir ilişki söz konusudur (Maslach vd., 2001).

Duyarsızlaşma; bireyin sorumlu olduğu bireylere yönelik olarak, duygusuz bir biçimde tutum ve davranışlar ortaya koymasını ifade etmektedir. Bu türlü bir davranış soğuk, katı ve ilgisiz şekillerde ortaya çıkar. Diğer bireylerin sorunlarını çözmede kendini zayıf ve güçsüz hisseden birey, bir kaçış yolu olarak duyarsızlaşmayı kullanır ve diğer bireylerle olan ilişki düzeyini yeterli olan en alt seviyeye indirir (Maslach & Jackson, 1981).

Düşük kişisel başarı hissi

Düşük kişisel başarı hissi, işgörenlerin iş performanslarında ve yeteneklerinde azalma hissetmesi olarak algılayabilmektedir. Bu his, işgörenlerin işle alakalı istekleri yerine getirmelerinde kendilerini yeterli hissetmemeye sebep olur. Yani, kişi kendi hakkında negatif düşünmeye başlar. Bu husus, karşısına çıkan fırsatları geliştirmesine ve değerlendirmesine engel olur. Müşterilere bilgi verme konusunda kendisini yeterli hissetmeme ve kendisinin başarılı olamayacağına inanmaya başlar. Bu durumun bir sonucu olarak, tükenmişliğin üçüncü ve son aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar (Maslach & Goldberg, 1998).

Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Üç grupta ele alınan bu belirtiler davranışsal, psikolojik ve fiziksel olarak kategorize edilmektedir. Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, genellikle diğer bireylere hizmet verirken arzu edilen, psişik ve duygusal beklentilerin fazlalığı sebebiyle ortaya çıkan halsizlik durumunu ifade eder. Tükenmişliğin ikinci boyutu duyarsızlaşma ise, insanları somut unsurlarmış gibi görmeyi ifade eder. Yani insanlara sıradan nesneler gibi davranmayı ifade eder. Düşük kişisel başarı hissi olarak adlandırılan bu boyutta bireyin ortaya koyduğu gayretlerin pozitif sonuçlanmasında sürekli bir başarısızlığı ifade etmektedir (Girgin & Baysal, 2005).

Çeşitli şekillerde ortaya çıkan psikolojik belirtilerden en çok karşılaşılanlar şu şekilde sıralanabilir; çaresizlik, ümitsizlik, sabırsızlık, kararsızlık, değersiz hissetme, eleştirilmekten hoşlanmama, depresyon, çabuk ağlama, duygusal anlamda düşük enerji, kolay kızabilme, boşlukta olma hissi, yetersiz olduğunu düşünme, insanlarla bir arada olmaktan hoşlanmama, yalnızlık, düşük cesaret, anksiyete vb. Bunların yanı sıra tükenmişlik beraberinde, aniden öfkelenmeyi, sıkça ağlamayı, bağırıp çığlık atmayı, aşırı ilaç ve alkol kullanımı, depresyon ve ahlaki kuralları çiğnemeyi, aile hayatında ortaya çıkan problemleri de getirmektedir (Maraşlı, 2003).

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri

Genel olarak insan vücudunda sıkça bilenen rahatsızlık olarak ortaya çıkan bu belirtiler şu şekilde sıralanabilir; Vücudun değişik bölgelerinde ağrılar, nedensiz baş ve vücut ağrıları, sindirim sistemi rahatsızlıkları, kolay hastalanma, sık rastlanan gribal enfeksiyonlar, bulantı, psikosomatik şikayetler, solunum yetersizliği, kalp rahatsızlıkları, deri hastalıkları, kas ağrıları, gerginlik, bitkinlik ve yorgunluk hisleri, uyku problemleri, düşük enerji hissi, yeme alışkanlıklarında farklılaşma, sırt ağrıları, kilo kaybetme, kaza yapmaya eğilimli olma (Beehr & Newman, 1978).

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri

Çeşitli şekillerde ortaya çıkan psikolojik belirtilerden en çok karşılaşılanlar şu şekilde sıralanabilir; Çaresizlik, ümitsizlik, sabırsızlık, kararsızlık, değersiz hissetme, eleştirilmekten hoşlanmama, depresyon, çabuk ağlama, duygusal anlamda düşük enerji, kolay kızabilme, boşlukta olma hissi, yetersiz olduğunu düşünme, insanlarla bir arada olmaktan hoşlanmama, yalnızlık, düşük cesaret, anksiyete vb. Bunların yanı sıra tükenmişlik beraberinde, aniden öfkelenmeyi, sıkça ağlamayı, bağırıp çığlık atmayı, aşırı ilaç ve alkol kullanımı, depresyon ve

ahlaki kuralları çiğnemeyi, fiziksel tükenmeyi, aile hayatında ortaya çıkan problemleri de getirmektedir (Maraşlı, 2003).

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri

Tükenmişliğe bağlı olarak bireyde birtakım davranış bozuklukları meydana gelebilir. Ortaya çıkması muhtemel bu davranış bozuklukları genelde bireyin normal yaşam şartlarında ortaya koyduğu davranış biçiminin tersine, hatta çok farklı davranışlar sergileyebilir. Örneğin artık kendisini yetersiz hissetmesi, aşağılık kompleksine kapılması, ilişkilerinde eskiye göre soğukluk ve negatif tutum sergileme, ukalalık, karamsarlık, çevresindeki insanları yaşadığı problemlerin bir parçası olarak görme duygusu, iktidarsız olduğunu düşünme, insanlarla alay etme, doyumsuzluk, işine ve hayata karşı negatif tutumlar vb sıralanabilir. Bunların sonucunda işten ayrılma, işine karşı eski saygısını göstermeme gibi davranış bozuklukları ortaya çıkabilir (Aslan, 2005). Bunların yanı sıra işten ayrılma eğilimi, işten kaçma, çabuk sinirlenme, takdir edilmediği hissine kapılma, izinsiz işe gelmeme, iş doyumsuzluğu, işle ilgili bazı şeyleri erteleme, işe uyum sağlayamama, işten kaçma, iş ve iş dışı ilişkilerinde bozulma, kararsızlık, da diğer davranışsal belirtiler olarak ifade edilebilir. Bu belirtiler erken teşhis edilebilirse bireye yardım etme bakımından çok önemlidir. Bundan dolayı tükenmişliği ölçmeye yönelik ölçekler geliştirilmiştir (Maslach & Jackson, 1981). Maslach Tükenmişlik Ölçeği olarak bilinen bu ölçekle, tükenmişlikle ilişkili olan şeyleri, sebeplerini ortaya koyarak tedavisi amaçlanmıştır. En güvenilir ve en geçerli ölçek olarak yıllardır araştırmacılar tarafından kullanılan bu ölçek tükenmişliğin üç boyutunu da ele almaktadır. Aynı amaçla son yıllarda araştırmacılar tarafından farklı ölçekler de geliştirilmiştir (Tümkiye, 1996).

Tükenmişliğin sosyal belirtileri

Sosyal belirtiler olarak bakıldığında kişinin çevresine karşı olumsuz bir tavır içinde olma, ilgisizlik, çevresindekileri aşağılama, işini aksatma ve bunu sürekli yapma, huzursuzluk, gerginlik, ağır davranış özellikleri sergileme şeklinde karşımız çıkmaktadır. Bu davranışları ortaya koyan bireyler gerek iş arkadaşları gerekse yöneticileri tarafından pek sevilmezler. Bu sorunlardan dolayı sürekli bir şikayet durumu sadece kişiyi değil, ailesini, yakın çevresini ve iş ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucunda bireyin işi bırakması söz konusu olacağından dolayı olarak ekonomiyi de olumsuz etkileyecektir (Nazlıoğlu, 2009).

Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik yaşayan bir birey bu durumu kişisel, örgütsel ve ailesel olarak yaşamaktadır. Bunlar üç başlık altında aşağıda ele alınmıştır.

Kişisel sonuçlar

Birey kişisel olarak tükenmişlik neticesinde fiziksel yorgunluğun yanı sıra duygusal olarak da etkilenir. Bunun sonucunda bireyler; sabah uyandıklarında kendilerini yorgun ve bitkin hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bunun sebebi gerginliktir; birey gerginlik yaşamaktadır ve rahatlaması ve rahat uyuması mümkün görünmemektedir. Gerginlik uykusuzluğu tetiklediğinden kişi genelde kâbuslar görmektedir. Bu da tedirginliğe, anlamı olmayan korkulara ve sürekli olarak işlerin ters gideceği hissini doğurur (Saçlı, 2011).

Tükenmişlikle yüzü yüze gelen kişilerde ülser ve gastrit gibi mide hastalıkları, kas gerilimine ve migrene bağlı hastalıklar iştahsızlık,, yorgunluk, deri hastalıkları hazımsızlık v.b görülebilmektedir. Akut stres yaşayan bireylerin bağışıklık sistemi de olumsuz etkilenmektedir. Buna bağlı olarak alınganlık, çaresizlik, kaygı, depresyon, kendine güvensizlik, uyku problemi gibi psikolojik sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Davranışsal sorunlar olarak ise bağımlılık yapıcı uyuşturucu kullanma, alkol ve sigara gibi sonuçları doğurmaktadır. Ayrıca sabırsızlık, içe kapanıklık ve hoşgörüsüzlük de diğer buğulardır (Savran, 2007).

Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişliğin en büyük yansımalarından biri bireyin iş hayatına etkisidir. Yapısı itibariyle bireyin iş hayatında ortaya çıkan bir sorun olduğundan etkilediği en önemli alan bireyin iş hayatıdır. Yapılan araştırmalarda bireyin tükenmişlik duygusu iş performansını da olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Çağlıyan, 2007).

Tükenmişlik sonuçları itibariyle örgütleri mali yönden olumsuz etkilemektedir. Bu maliyetler genellikle örgütsel bağlılıkta azalma, işgören devir hızı yüksekliği, iş tatmin düzeyini düşmesi, yüksek maliyetli sağlık sorunları, iş performansının düşmesi, problem çözme eğiliminde düşme, inovatif bakış açısının azalması şeklinde sıralanabilir (Hogan & Mcknight, 2007).

Örgütsel yapıda da önemli değişikliklere yol açan tükenmişlik yukarda ifade edilen olumsuzlukların yanı sıra, işten ayrılma eğiliminin artması, iş kazalarında artış, grup bağlılığının düşmesi, iş doyumunun düşmesi ve işe katılımın, işten ayrılmaların artması, performansın düşmesi v.b sonuçları da doğurmaktadır. Ayrıca belli seviyede iş deneyimine sahip işgörenlerde işe karşı olan özverilerinde düşme ve emeklilik taleplerinin artması da tükenmişliğin baş gösterdiği anlamına gelmektedir (Wrigh & Bonett, 1997; Savran, 2007).

Ailevi sonuçlar

Tükenmişlik iş hayatının yanı sıra bireyin aile hayatını da olumsuz etkilemektedir. İşten yorgun ve bitkin olarak eve dönen birey aynı duyguları eve taşıyacağından aile içi huzursuzluklar ve beraberinde kavgaları getirmektedir. Sürekli hale gelen bu durum aile yaşamında ciddi olumsuz sonuçlar doğuracağından çiftlerin bu durumu birbirlerine olan sevginin azalması şeklinde yorumlamalarına sebebiyet verecektir. İş hayatı ile ilgili problemler aile hayatının büyük bir kısmını doldurduğundan ötürü nihayetinde çiftlerin ayrılması hatta boşanmalarına sebep olabilmektedir (Saçlı, 2011).

Yapılan araştırmalara göre tükenmişlikle bireyin aile yaşantısı arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmıştır. Şöyle ki; tükenmişlik arttıkça bireyin aile yaşantısı olumsuz etkilenmektedir. İş hayatındaki tükenmişlik aile hayatını da yansıtmaktadır. Bazen de aile içi yaşanan sorunlar işten kaynaklanan tükenmişliği tetiklemektedir (Saçlı, 2011; Çağlıyan, 2007).

Tükenmişliğin Etkileri

Yukardaki başlıkta tükenmişliğin sonuçları şeklinde ele alınan husus farklı araştırmalarda tükenmişliğin etkileri başlığı altında da incelenmiştir.

Bu konuda araştırmalarda net çizgiler ortaya konmamaktadır. Bu duruma sebep olarak tükenmişliği etkileyen faktörlerin bireylerde özellik ve zaman açısından farklılıkların ortaya çıkmasıdır (Ardıç & Polatçı, 2009).

Tükenmişliğin işgörenler ve iş yaptığı kişiler açısından ciddi sonuçlar doğurabileceği araştırmalarda ortaya konulmuştur. Bu açıdan tükenmişliğin en hızlı şekilde tanımlanması yani teşhis edilmesi gerekmektedir. Eğer erken müdahale edilmezse zaman içinde artarak kalp krizi ve ülser gibi ciddi sorunlara sebep olabilmektedir (Çiper, 2006).

Tükenmişliğin etkileri, kişisel, iş yaşamı ve ev yaşamındaki negatif etkiler olarak üç başlıkta incelemek mümkündür. Bu etkiler aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Tükenmişliğin kişisel etkileri

Stresin bir türevi olan tükenmişlik bireyi farklı şekillerde etkilemektedir. Bireyin tükenmişliğe bağlı olarak yaşadıkları fiziksel yorgunluk ve yıpranmaya sebebiyet vermektedir. Bireyin yaşadığı bu yorgunluk hissi asıl olarak iş ortamındaki gerginlikten kaynaklanmaktadır. Bu gerginlik hissi bireyde uykusuzluk, huzursuzluk, halsizlik, kâbus görme ve işlerin hep olumsuz olacağı düşüncesine kapılma gibi durumlara sebebiyet vermektedir. Bunların yanı sıra, grip, soğuk algınlığı, kronik yorgunluk ve baş ağrısı gibi

hastalıklara yakalanma ihtimalinin artmasına ya da bu sıkıntıların daha uzun sürmesine neden olabilmektedir. Somut olarak tükenmişlik bireyin enerjisinin düşmesi gibi gözle görülür sonuçlar da doğurabilir (Ardıç & Polatçı, 2009).

Enerji düşüklüğü ile ilişkili halsizlik hissi ve bireyin her zamanki faaliyetler etrafından eksik olmayan keyifsizlik, tükenmişliğin ilk uyarıcı işaretidir. Bunun birlikte kişide; çaresizlik, umutsuzluk, engellenmişlik vb. duygular ile insanlara karşı negatif düşünceler egemen olmaya başlamaktadır (Çağlıyan, 2007). Bu negatifliklerin başlaması sebebiyle kişinin hem iş hayatında hem de ev hayatında bireylerle iletişim kurmada zorluk çektiği görülmektedir.

Tükenmişliğin iş yaşamına etkileri

Tükenmişlik, öncelikle kişisel seviyede tesirini ortaya çıkaran bir semptom olarak görülse de, zamanla kişisel ölçüleri aşmaktadır. Kişinin sağlığının kaybedilmesi ve başlayan tükenmişlik, çalışma yaşamını üstünde de tesirini göstermektedir. İş yaşamı üstünde en büyük tesirini kişinin veriminde ortaya çıkan düşüş oluşturmaktadır. Verimi düşen kişi doğal olarak güdülenmesini kaybedecektir (Ardıç & Polatçı, 2009).

Tükenmişliğin olumsuz tesirlerden bir diğeri de bireyin iş yaşamındaki iş yetimine yönelik etkisidir (Ardıç & Polatçı, 2009). Tükenmişlik ile iş yetersizliği arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda tükenmişlik iş doyumuna sebebiyet vermekte mi ya da onun bir sebebi mi konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır. Maslach ve Schaufeli araştırmalarında ikisi arasında bir ilişki tespit etmiş ancak bu ilişki tartışmalıdır. Zira iki kavramın birbirini etkilediğini söylemek tam olarak doğru değildir (Bahar, 2006).

İş yaşamında kişinin sık sık rapor alması, işe geç gelmesi, işten geç ayrılması, işte yapılan yenilikleri benimsememe, yapıcı eleştirileri olumsuz karşılanması, işten ayrılma isteği gibi davranışlar tükenmişliğin işaretlerini göstermektedir. Yalnız bu hareketleri yapamadığı takdirde bireyler, gönülsüz olarak işe gelmek, hizmet sunulan insanlara karşı olumsuz hareket ve tavırlar, bireylerarası sorunların baş gösterme ve dikkat dağınıklığının görülmesi gibi hareket ve tavırlar gösterilmektedir (Ardıç & Polatçı, 2009).

Tükenmişliğin aile yaşamına etkileri

Kişi çalışma hayatında, gördüğü sorunlar nedeniyle tükenme yaşaması aile hayatında bunun yansımalarını aşırı hissedecektir. Örneğin eve gelen tükenmişliği yaşayan kişi anne-baba veya çocukları tarafından ilgisiz kaldığını düşünecek ve kendini yalnız hissedecektir. Bu hususta, kişi kabahatli olduğunu düşünecektir. Kabahatli olduğunu düşünen kişi aile içinde

sorunlara, evden ayrılmaya ve hatta evliliklerin bitirilmesine kadar olumsuz hususlara sebep görülmektedir (Ardıç & Polatçı, 2009).

İş hayatında olduğu gibi aile yaşamında da, bireyin başarılarından ötürü beğenilmemesi tükenmişliğin ortaya çıkması bakımından önemli bir sebeptir. Tüm yükümlülüklerini gereğince yerine getiren birey, diğerleri tarafından onaylanmadıkça ve yükümlülükler paylaşılmadıkça kişi tükenmişliği hissetmeye başlayacaktır (Çağlıyan, 2007).

Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde tükenmişlikle alakalı yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalara yer verilecektir. Konu ile ilgili yapılan çok sayıda araştırma bulunmasına karşın burada özellikle son dönemlerde yapılmış ve araştırmacılar tarafından sıklıkla referans gösterilmiş önemli araştırmalara yer verilmiştir.

Tükenmişlikle ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar

Tükenmişlikle ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalar aşağı yukarı son otuz yılı kapsamaktadır. Son on yılda gerek akademik toplumda gerekse popüler kültürde sıklıkla karşılaşılan tükenmişlik kavramı ile alakalı çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Literatürde genellikle çok fazla araştırma ile ortaya çıkan bulgular dolayısıyla toplum bireyleri tarafından daha fazla ilgiyle takip edilmektedir. Bu yönüyle örgütsel davranış yaklaşımları içerisinde diğerlerine oranla biraz daha fazla öne çıkmaktadır. Bu durum araştırmacıların kavrama daha fazla ilgi duymasına sebebiyet vermektedir.

Yurtiçinde yapılan araştırmalara bakıldığında tükenmişlik tek başına araştırmalarda yer aldığı gibi farklı meslek gruplarında (Öğretmenler, akademisyenler, bankacılar, anneler, doktorlar, hemşireler, polisler, yöneticiler, kasiyerler, muhasebeciler, işgörenler gibi) farklı kavramlarla da (depresyon, örgütsel bağlılık, iş performansı, iş doyumu, stres, algılanan sosyal destek, işkoliklik, işe bağlı gerginlik, aile yapısı, sosyal destek, duygusal emek, duygusal zeka, örgütsel adalet, iş tatmini, mobbing vb.) ilişkilendirilerek ele alınmaya çalışılmıştır (Ergin, 1992; Ergin, 1995; Torun, 1995; Tümkeya, 1996; İzgar, 2000; Ünal vd., 2001; Duygun & Sezgin, 2003; Kaçmaz, 2005; Naktiyok & Karabey, 2005; Taycan vd., 2006; Sünter vd., 2006; Şanlı, 2006; Yeniçeri vd., 2009; Özmen, 2010; Güllüce & İşcan, 2010; Kaya & Özhan, 2012; Zincirkıran & Tiftik, 2013; Tiftik & Zincirkıran, 2014).

Yapılan bu araştırmalarda ortaya çıkan bulgularda bireylerin tükenmişlik düzeyleri ilişkilendirilen kavramlara bağlı olarak artıp azaldığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre farklı meslek gruplarındaki bireylerin tükenmişlik düzeylerinin orta seviyenin üstünde olduğu değerlendirilmiştir. Araştırmalarda risk seviyesinde olduğu söylenen bazı meslek

gruplarının yöneticilerine bu seviyenin artmaması için araştırmacılar tarafından birtakım öneriler de sunulmuştur.

Tükenmişlikle ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalarda kavramın iş stresi ile ilişkilendirildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Onay & Kılıcı, 2011; Güner vd., 2014).

Onay ve Kılıcı'nın 2011 yılında garson ve aşçıbaşlarına yönelik yaptığı araştırmada tükenmişlik ve iş stresi arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Araştırma sonucuna göre örneklemini oluşturan bireylerde duygusal tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu ve buna bağlı olarak, yorgunluk, enerji eksikliği ve duygusal yönden yıpranma gibi durumların ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Güner ve arkadaşları 2014'de bankacılar üzerinde yaptığı bir diğer araştırmada ise, iş doyumunu, tükenmişlik, yaşam doyumunu, mesleki stres kavramları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmada iş stresi ya da diğer bir deyimle mesleki stresin tükenmişliği arttırdığı sonucunu tespit etmişlerdir. Araştırmada yaşı yüksek olan bireylerin hem mesleki stres hem de tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu da görülmüştür. Yani yaş ile mesleki stres ve tükenmişlik arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Tükenmişlikle ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

Tükenmişlikle ilgili yurtdışındaki literatür incelendiğinde kavramla ilgili çalışmalar yurtiçine göre daha önceki yıllara dayanmaktadır. 80'li yıllara kadar dayanan araştırmalarda kavramla ilgili sebepleri, ortaya çıkış nedenleri, nasıl ölçüldüğü, alt boyutları, sonuçları, tedavisi gibi birçok hususa değinildiği görülmektedir (Malakh vd., 1981., Pines & Aronson, 1981; Maslach & Jackson, 1981; Pines & Aronson, 1988; Pines, 1993; Maslach vd., 1986; Maslach, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli vd., 2002., Shirom, 2003; Leiter & Maslach, 2003).

Sonraki yıllarda kavramla ilgili yapılan araştırmalar yoğunlaşmış olup kavram farklı meslek gruplarında (hemşireler, doktorlar, öğretmenler, çalışanlar, fizikçiler, hastalar, asistanlar) iş tatmini, iş stresi, iş talepleri, iş kaynakları, iş gerekleri, duygusal emek, örgütsel bağlılık, iş yaşam dengesi, işkoliklik, sosyal destek, kariyer tatmini, depresyon gibi kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir (Russell vd., 1987; Leiter & Maslach, 1988; Farber, 1991; Demerouti vd., 2001; Brotheridge & Grandey, 2002; Aiken vd., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli vd., 2008; Shanafelt vd., 2012; Rothe vd., 2017; Levin vd., 2018).

Yurtdışında yapılan araştırmalarda ortaya çıkan bulgulara göre meslek gruplarında tükenmişlik düzeyi farklılıklar göstermektedir. Tükenmişlik düzeyinin diğer kavramlara bağlı olarak artıp azaldığı yine araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur.

Yurtdışında yapılan çalışmalar bakıldığında tükenmişlik kavramı Maslach, Jackson, Schaufeli, Leiter gibi bilim insanları tarafından daha fazla ele alınmış ve bu alanda çok sayıda önemli çalışmalar yapmışlardır. “Maslach Tükenmişlik Envanteri” olarak bilinen ve dünyada çok sayıda araştırmada kullanılan ölçek Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Faktör yapısı üç boyutlu olarak ele alınan ölçek bireylerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissine yönelik ifadelerden oluşmaktadır.

İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi

İlgili literatür incelendiğinde iş stresi ile tükenmişlik kavramlarının ilişkilendirildiği çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre; “Tükenmişlik, iş stresinin bir bulgusu değil, başa çıkılamayan iş stresinin bir neticesidir. İş alanındaki stres, günlük iş isteklerin bir bölümü olarak kabul görür. Hizmet veren kişi, bu iş istekleri ile kendisini ortaya koyma fırsatı buluyor çalışma isteğini ve verimi pozitif etkiliyorsa; stres, iş yaşamını yararlı ve terapotik özelliği olan bir ölçü oluşturabilmektedir. Fakat stres uzun sürerse tükenmişliğe dönüşmektedir.” Sıklıkla iş alanında yaşanan ufak tefek sorunlar sonucunda meydana gelen stres aksaklıklar ve olumsuzluklara çözüm bulunamadığında tükenmişliğe dönüşebilmektedir. Örneğin bir örgütsel yapı içerisinde ufak aksaklıkların yaşanması çalışanda stres yaratır. Tersliklerden nedeniyle üstlerinden değer görememesi ve aksaklıkların devamlı biçime gelmesiyle ast-üst ilişkilerinin bozulması bireyi tükenmişliğe sürüklemektedir (Eğin, 2015).

Stresin yalnızca olumsuz bir eğilim olmadığı bilinmektedir. Bireyin işini daha mükemmel yapmasına ve güdülenmesine neden olan stres olumlu streştir. Olumlu stres kişinin enerjisini artırır ve çalışanı güdüler. Bu stres, kişide tükenmişliğe sebebiyet vermez lakin, kişinin problem çözme sürecini olumsuz tesir eden ve güdüsünü düşüren stres olumsuz streştir. Olumsuz stresle başa çıkamayan kişide tükenmişlik gözlenmektedir. Yani tükenmişlik kişinin hissettiği olumsuz stresin üstesinden gelememesi halinde hissettiği sendromdur (Kama, 2017).

Kısa süren ve geçici stresler genellikle kişinin iyilik hali üstünde etkili olmaz ve olumsuz neticelere yol açmazlar. Stres kısa süreli olmaktan çıkıp uzun süreli bir durum aldığında kişi sağlığını olumsuz tesir eder. “Tükenmişlik stresin ilerlemiş ve sürekli durumudur. Bu hali bir zaman diliminde açıklamak mümkündür. İlk aşama kişinin geliştirdiği

stratejilerde birtakım sorunların ve dengesizliklerin fark edilmesidir. İkinci aşama mutluluk duygusudur. Yani burada işler yolunda gitmekte ve kişi sorunlarla baş edebilmek için çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Üçüncü aşama uygun olmayan stratejilerin kullanılması sonucunda her şeyin kontrol dışı olduğu, zihinsel ve fiziksel kaynakların kaybedildiği aşamadır. En son aşama ise stresle baş edemeyen bir bitkinlik hissedilen tükenmişlik halidir.” Yani tükenmişlik stresle başa çıkamayan kişilerin ilerleyen zamanda yaşadığı bıkkınlık hali denilebilir (Yumuk Günay & Demiralay, 2016).

Her alanda çalışanlar şahsi ya da örgütsel nedenlerden dolayı stres yaşayabilmekte ve bu stres kısa ya da uzun süreli olabilmektedir. Fakat tükenmişlik stresten farklı olarak hedef ve isteklerin karşılanmaması neticesinde ortaya çıkmaktadır. “Herkes iş stresi nedeniyle ile birtakım çatışmalar görebilir ve tükenmişlik çalışma yaşamına başlarken yüksek hedefleri, istekleri ve motivasyonu olanlarda ortaya görünmektedir. Stres çok başka iş hallerinde görünmekteyken tükenmişlik insanlarla karşılıklı çalışılan işlerde görülmektedir. Stres mutlaka tükenmişliğe yol açmaz. Yaptığı işin önemli olduğunu düşünen insanlar ne kadar stresli olsalar da tükenmişlik yaşamazlar.” Stres iş yaşamının her periyodunda rastlanabilmekte tükenmişlik genellikle devamlı iletişim durumunda olan mesleklerde belirli bir süreçten sonra görülebilir. Stres için meslekte belli bir zaman çalışmak gerekmez. Kişisel nedenlerden, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan anlık bir güçlükten veya örgütsel yapı içindeki herhangi bir aksilikten dolayı olarak stres yaşanabilmektedir. Fakat tükenmişlik için belli bir zaman periyodu ve art arda gelen olayların kişinin sorun çözme yeteneğinin saf dışı olması gerekmektedir (Kaba, 2019).

Stres, geçici tesirler nedeniyle ortaya çıktığında kişi üstündeki tesirleri de anlıktır ve çok büyük yıkıma neden olmaz. Aynı biçimde kişide stres oluşturan nedenlerin ortadan kaldırılması ile stres ortadan kalkacaktır fakat kişinin tükenmişlik sendromuna yakalanmasına neden olan etkenler ortadan kalksa dahi kişi ruhsal ve bedensel olarak tamamıyla dinlenene kadar sendrom ortadan kalkmayacaktır. Ayrıca kişinin yaşadığı stresin hem olumsuz hem de olumlu neticeleri olabilir yani stres kişinin üstünde daima olumsuzluk yaratmaz fakat tükenmişlik için bunu söylemek mümkün değildir, tükenmişlik kişi üstünde başlı başına bir yıkım nedenidir (Işık & Hamurcu, 2017). İş stresi ve tükenmişlik Beden eğitimi öğretmenlerinin diğer farklı branşlarda ki öğretmenlere nazaran görev ve sorumlulukları farklılık göstermektedir. Öğrencilere teorik bilgi aktarımının yanı sıra uygulama yaptırmak ve öğrencileri farklı spor müsabakalarına hazırlamaktadırlar. Sahip oldukları imkânların zenginliği, okul müdürlerinin desteği ve organizasyonlarda karşılaşmış oldukları zorluklar onların mesleklerini icra etmelerini etkilemektedir. Bu durum öğretmenleri mesleki anlamda

iş stresi ve tükenmişlik yönünden psikolojik olarak etkileyebilmektedir. Bireylere ruhsal ve fiziksel olarak pozitif kazanımlar sunan beden eēitimi ve spor faaliyetlerinin eēitim sektöründe saēlıklı bir şekilde yürütülebilmesinin başında ēretmenlerin mutlu olmaları gerekmektedir. Bu baēlamda, ēretmenleri strese sokacak ve tkenmiřliēe neden olacak problemleri ortadan kaldırmak gerekir. ērencilerin hem ruhsal hem de fiziksel gelişiminin saēlıklı olabilmesi, başta beden eēitimi ve spor ēretmenlerinin stressiz ve mutlu olmalarından geēmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Araştırma Yöntemi

Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte yaşanmış bir durumu veya şu anda gerçekleşen bir duruma müdahale etmeksizin olduğu gibi betimlemeyi amaç edinen araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmada konu olan bireylerin, olayların veya nesnelerin, bulunduğu koşullar içerisinde ve müdahale olmaksızın tanımlanmaya çalışılır. Gözlemlenen veya çalışılan gruplara yönelik herhangi bir şekilde değiştirmeye, etkilemeye yönelik hiçbir girişimde bulunulmaz. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Doğru bir şekilde "gözlemlemek" ve belirli bir teşhis koymak önemlidir (Karasar, 2005).

Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini; 2022-2023 Eğitim ve Öğretim yılında Kırklareli ili sınırları içerisinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise kendilerine ulaşılabilen ve gönüllü olarak araştırmaya katılan 39 kadın ve 101 erkek olmak üzere toplam 140 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Veri Toplama Teknikleri/Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla iki farklı ölçüm aracı ile demografik bilgilere ilişkin bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu kapsamda;

İş stresi ölçeği; Aktaş (1996) tarafından hazırlanan ve 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadelerinin her birisi için; 1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde 5'li Likert puanlama biçimi kullanılmıştır.

Tükenmişlik ölçeği; Christina Maslach (1981) tarafından hazırlanan Ergin (1992) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ve 3 boyut 22 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan; Duygusal Tükenme boyutu ölçekteki (1 2 3 8 10 14

11 13 20) ifadelerinden toplam 9, Duyarsızlaşma boyutu (5 6 15 22 16) ifadelerinden toplam 5 ve Kişisel Başarı Duygusu alt boyutu ise (4 7 9 12 17 18 19 21) ifadelerinden toplam 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert yöntemiyle cevaplanmaktadır. Ölçüm aracında bulunan ifadelerinin puanlanmasında 1(hiçbir zaman), 2(çok nadir), 3(bazen), 4(çoğu zaman) ve 5(her zaman) seçeneklerinin yer aldığı puanlama şablonu kullanılmıştır. Tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma ile duygusal tükenmenin yüksek, kişisel başarı hissinin ise düşük puan çıkması tükenmişliğin göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Kişisel bilgi formu; ayrıca araştırma kapsamında çalışanlara spor faaliyetlerine yönelik soruların yanı sıra, demografik bilgilerini ortaya belirleyebilmek için kişisel bilgi formu da kullanılmıştır.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan veriler bilgisayarda SPSS 24.0 paket programına aktarılmış ve bu program ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında bağımsız örneklerde t-Testi ve One Way ANOVA analizleri uygulanarak hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca değişkenler arası ilişki düzeyi ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan One Way ANOVA analizinde farklılıkların tespit edilmesi için Tukey ve LSD testleri referans alınmıştır. Veri analizlerinde il olarak verilerin tesadüf ligini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi (Işık vd., 2016: 172) yapılmıştır. Güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri tükenmişlik ölçeği 0,78 iş stresi ölçeği için 0,71 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler ölçek formunun güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan analiz ve testlerde, yanılma hata payı %95 veya güvenilirlik için $p=0,05$ anlamlılık değeri esas alınmıştır. Son olarak verilerin normal dağılıma uygunluğu Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılmıştır. Söz konusu değerlerin -2 ve +2 aralığın da olduğu görülmüştür. George ve Mallery'i, (2010) göre bu değerler verilerin normal dağılıma uygun olduğunu işaret etmektedir. Güvenilirlik analizi ve normallik değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Güvenilirlik ve Normallik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı	Çarpıklık	Basıklık
İş Stresi	,764	10	,628	,118
Duygusal Tükenmişlik	,834	9	-,611	-,376
Duyarsızlaşma	,821	5	-,573	-,559
Kişisel Başarı	,788	8	-,797	,390

Yukarıda Tablo 1'e göre güvenilirlik ve normallik katsayıları bütün ölçekler için kabul edilebilir değerler aldığını göstermektedir. Bu değerler kullanılan ölçüm araçlarının yeterince güvenilir olduğunu göstermektedir (Fidan & Cinit, 2014). Son olarak verilerin normal dağılıma uygunluğu Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılmıştır. Söz konusu değerlerin -2 ve +2 aralığında olduğu görülmüş ve normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle parametrik testler uygulanmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan bireylerden elde edilen veriler doğrultusunda, çalışma yapılan bireylerin dağılım özelliklerini belirlemek için tanımlayıcı istatistik sonuçlar ve frekans dağılımları, araştırma yapılan örnek bireylerin iş stres düzeyleri ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Independent-Samples t testi ve One-Way Anova analiz testi ve iş stresi düzeyi ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon testi yapılmış ve analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 2

Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	39	27,9
Erkek	101	72,1
Toplam	140	100,0

Araştırmaya katılanların 39'nun kadın (%27,9) ve 101'inin erkek (%72,1) olmak üzere toplam 140 kişiden oluştukları görülmektedir.

Tablo 3

Katılımcıların Yaş Dağılımı

Yaş	n	%
30 yaş ve altı	59	42,1
31 yaş ve üzeri	81	57,9
Toplam	140	100,0

Tablo 3'e göre katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında; 81'inin 31 yaş ve üzeri (%57,9) 59'unun 30 yaş ve altı ve (%42,1) olduğu görülmektedir.

Tablo 4*Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı*

Medeni Durum	n	%
Bekâr	59	42,1
Evli	81	57,9
Toplam	140	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumları incelendiğinde 81'inin evli(%57,9) ve 59'unun bekâr(%42,1) olduğu görülmüştür.

Tablo 5*Katılımcıların Öğrenim Düzeyi Dağılımı*

Eğitim Düzeyi	n	%
Lisans	124	88,6
Yüksek Lisans-Doktora	16	11,4
Toplam	140	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyleri incelendiğinde 124'ünün lisans(%88,6) ve 16'sının yüksek lisans-doktora(%11,4) olduğu görülmüştür.

Tablo 6*Katılımcıların Görev Süresine Göre Dağılımı*

Görev Süresi	n	%
4 yıl ve altı	16	11,4
5-10 yıl arası	48	34,3
11 yıl ve üzeri	76	54,3
Toplam	140	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin görev süresi incelendiğinde 76'sının 11 yıl ve üzeri (%54,3), 48'sisinin 5-10 yıl arası (%34,3) ve 16'sının 4 yıl ve altı (%11,4) görev yapmakta oldukları görülmüştür.

Tablo 7*Katılımcıların Spor Yapma Durumuna Göre Dağılımı*

Spor Yapıyor musunuz?	n	%
Evet	115	82,1
Hayır	25	17,9
Toplam	140	100,0

Tablo 6'da katılımcıların spor yapıyor musunuz? Sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında; 115'nin spor yapmakta olduğu (%82,1) ve 25'inin ise spor yapmadığı (%17,9) görülmüştür.

Tablo 8*Katılımcıların Yaptıkları Spor Türüne Göre Dağılımı*

Spor Türü	n	%
Takım sporu	61	53,0
Bireysel spor	54	47,0
Toplam	115	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin 61'inin takım sporu (%53,0) ve 54'nün bireysel spor (%47,0) yapmakta oldukları görülmüştür.

Tablo 9*Katılımcıların Spor Yapma Süresine Göre Dağılımı*

Süre	n	%
1 saat ve altı	32	27,8
2-4 saat arası	50	43,5
5 saat ve üzeri	33	28,7
Toplam	115	100,0

Tablo 8'de katılımcıların haftalık spor yapma sürelerine yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların 32'sinin 1 saat ve altı (%27,8), 50'sinin 2-4 saat arası, (%43,5) ve 33'ünün 5 saat ve üzeri (%28,7) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10*Katılımcıların Spor Yapma Amacına Göre Dağılımı*

Amaç	n	%
Maddi kazanç	67	58,3
Sağlık	28	24,3
Sosyal aktivite	20	17,4
Toplam	115	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin 67'sinin maddi kazanç (%58,3), 28'nin sağlık (%24,3) ve 20'sinin sosyal aktivite (%17,4) amacıyla spor yaptıkları tespit edilmiştir.

Tablo 41*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Cinsiyet	$\bar{X}$	Ss	t	P
Kadın	29,87	5,50		
Erkek	29,97	6,69	-,082	,929

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni yönünden iş stresi düzeylerinin $p>,05$ anlamlılık seviyesinde puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

Tablo 52*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyinin Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Cinsiyet	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Tükenme	Kadın	29,67	6,19	-1,20	,192
	Erkek	31,29	7,49		
Duyarsızlaşma	Kadın	17,53	3,34	-,60	,523
	Erkek	17,96	3,83		
Kişisel Başarı	Kadın	21,15	3,44	2,97	,001*
	Erkek	18,60	4,90		

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ile tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile puan ortalamaları arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan farklılık olduğu görülmüştür. Kadın bireylerin ($X=21,15$) tükenmişlik düzeyinin erkek bireylerden ($X=18,60$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan cinsiyet değişkeni ile tükenmişliğin alt boyutlarından; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan fark bulunmadığı görülmüştür.

Tablo 63*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş stresi	Yaş	$\bar{X}$	Ss	t	P
	30 yaş ve altı	29,94	6,66	-,010	,992
	31 yaş ve üzeri	29,93	6,18		

Araştırmaya katılan bireylerin yaş grupları ile iş stresi düzeyi arasındaki puan ortalamalarına bakıldığında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Tablo 14*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Yaş	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Tükenme	30 yaş ve altı	30,50	7,42	-,650	,512
	31 yaş ve üzeri	31,30	6,84		
Duyarsızlaşma	30 yaş ve altı	17,80	3,81	-,151	,879
	31 yaş ve üzeri	17,89	3,57		
Kişisel Başarı	30 yaş ve altı	19,60	4,84	,860	,385
	31 yaş ve üzeri	18,91	4,44		

Araştırmaya katılan bireylerin yaş grupları ile tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutu arasında $p>,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 15*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin ve Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş stresi	Medeni Durum	$\bar{X}$	Ss	t	P
	Bekâr	29,66	6,36	,446	,656
	Evli	30,14	6,39		

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumları ile iş stresi düzeyi arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 16*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Medeni Durum	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Tükenme	Bekâr	30,98	6,38	,279	,789
	Evli	30,64	8,18		
Duyarsızlaşma	Bekâr	17,85	3,53	,033	,974
	Evli	17,83	3,93		
Kişisel Başarı	Bekâr	19,65	4,64	1,007	,317
	Evli	18,84	4,72		

Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik alt boyutları ve medeni durum değişkeni arasında $p>,05$ istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 17*Katılımcıların Eğitim Düzeylerinin İş Stresi Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş Stresi	Eğitim Düzeyi	$\bar{X}$	Ss	t	P
	Lisans	29,94	6,12	,003	,998
	Y.Lisans-Doktora	29,93	8,22		

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyleri ile iş stresi düzeyi arasında $p>,05$ istatistiki bakımdan herhangi bir anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 18*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Tükenme	Lisans	31,06	7,31	1,018	,242
	Y.Lisans-Doktora	29,12	5,88		
Duyarsızlaşma	Lisans	17,94	3,71	,896	,371
	Y.Lisans-Doktora	17,06	3,60		
Kişisel Başarı	Lisans	18,86	4,44	-3,287	,008*
	Y.Lisans-Doktora	22,81	5,10		

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyi ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutu itibarıyla $p>,05$ anlamlılık düzeyinde bir farklılık olduğu görülmüştür. Yüksek lisans-doktora yapan bireylerin tükenmişlik düzeyinin lisans düzeyine göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan katılımcıların eğitim düzeyi ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Tablo 19*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Görev Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş stresi	Görev Süresi	$\bar{X}$	Ss	F	P
	4 yıl ve altı (1)	29,25	8,33	,167	,901
	5-10 yıl arası (2)	29,85	5,62		
	11 yıl ve üzeri (3)	30,14	6,42		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin görev süreleri ile iş stresi düzeyi arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki açıdan herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 20*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Görev Süresi	$\bar{X}$	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	4 yıl ve altı (1)	30,78	7,26	,756	,472
	5-10 yıl arası (2)	30,27	6,82		
	11 yıl ve üzeri (3)	32,81	7,83		
Duyarsızlaşma	4 yıl ve altı (1)	17,76	3,77	,041	,960
	5-10 yıl arası (2)	17,91	3,36		
	11 yıl ve üzeri (3)	18,00	4,48		
Kişisel başarı Duygusu	4 yıl ve altı (1)	19,69	4,63	1,305	,275
	5-10 yıl arası (2)	19,27	4,88		
	11 yıl ve üzeri (3)	17,62	4,145		

Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile görev süresi arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 21*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Yapma Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş stresi	Spor Yapma Durumu	$\bar{X}$	Ss	t	P
	Evet	30,06	6,73	,469	,540
	Hayır	29,40	4,33		

Araştırmaya katılan bireylerin spor yapma durumu ile iş stresi düzeyi arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 22*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Yapma Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Spor Yapma Durumu	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Tükenme	Evet	31,07	7,38	,832	,353
	Hayır	29,76	6,11		
Duyarsızlaşma	Evet	17,73	3,81	-,770	,386
	Hayır	18,36	3,12		
Kişisel başarı Duygusu	Evet	19,16	4,74	-,807	,400
	Hayır	20,00	4,36		

Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile spor yapma durumu arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki açıdan herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 23*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Türü Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş Stresi	Spor Türü	$\bar{X}$	Ss	t	P
	Takım sporu	30,70	7,33	1,091	,272
	Bireysel spor	29,33	5,97		

Araştırmaya katılan bireylerin yapmakta oldukları spor türü ile iş stresi düzeyi arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde aktivite türleri arasında istatistiki bakımdan herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı bulunmamıştır.

Tablo 24*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Türü Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Spor Türü	$\bar{X}$	Ss	t	P
Duygusal Tükenme	Takım sporu	32,03	8,09	1,481	,133
	Bireysel spor	30,00	6,38		
Duyarsızlaşma	Takım sporu	17,95	3,92	,656	,511
	Bireysel spor	17,48	3,71		
Kişisel başarı Duygusu	Takım sporu	18,24	5,10	-2,245	,025*
	Bireysel spor	20,20	4,11		

Araştırmaya katılan bireylerin yapmakta oldukları spor türü ile tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutun arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bireysel spor yapan bireylerin tükenmişlik düzeyinin takım sporu yapan bireylerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan katılımcıların yapmakta oldukları spor türü ile tükenmişliğin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutları arasında ise $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 25*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Yapma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş Stresi	Spor Yapma Süresi	$\bar{X}$	Ss	F	P
	1 saat ve altı	29,12	6,45	,827	,440
	2-4 saat arası	30,96	7,49		
	5 saat ve üzeri	29,60	5,73		

Tablo 25'e göre katılımcıların haftalık spor yapma süreleri ile iş stresi değişkeni arasındaki arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 26*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Yapma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Spor Yapma Süresi	$\bar{X}$	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	1 saat ve altı	29,68	6,45	1,288	,280
	2-4 saat arası	30,96	8,12		
	5 saat ve üzeri	32,60	6,94		
Duyarsızlaşma	1 saat ve altı	17,78	4,11	,531	,590
	2-4 saat arası	17,36	4,08		
	5 saat ve üzeri	18,24	3,06		
Kişisel Başarı	1 saat ve altı	19,90	4,30	,696	,501
	2-4 saat arası	18,64	5,31		
	5 saat ve üzeri	19,24	4,25		

Tablo 26'ya göre katılımcıların haftalık spor yapma saatleri ile tükenmişlik değişkeni arasında $p>,05$ anlamlılık seviyesinde istatistiki açıdan herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 27*Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Spor Yapma Amacı Değişkeni ile Karşılaştırılması*

İş stresi	Spor Yapma Amacı	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
	Maddi kazanç (1)	29,04	5,81	14,21	,000	3>1,2
	Sağlık (2)	27,85	4,58			
	Sosyal aktivite (3)	36,55	8,35			

Araştırmaya katılan örnek bireylerin spor yapma amaçları ile iş stresi düzeyi arasında $p>,05$ anlamlılık düzeyinde puan ortalamaları arasında farklılık olduğu gözlenmektedir. Sosyal aktivite amacıyla yapanların sağlık ve maddi kazançla amacıyla spor yapanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir

Tablo 28*Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Yapma Amacı Değişkeni ile Karşılaştırılması*

Tükenmişlik Alt Boyutları	Spor Yapma Amacı	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Duygusal Tükenme	Maddi kazanç (1)	32,35	6,36	11,39	,000	1,2>3
	Sağlık (2)	32,71	5,54			
	Sosyal aktivite (3)	24,50	9,33			
Duyarsızlaşma	Maddi kazanç (1)	18,53	3,41	10,92	,000	1,2>3
	Sağlık (2)	18,17	2,52			
	Sosyal aktivite (3)	14,40	4,86			
Kişisel Başarı	Maddi kazanç (1)	19,65	4,93	2,14	,043	1,2>3
	Sağlık (2)	19,39	4,11			
	Sosyal aktivite (3)	17,20	4,67			

Araştırmaya katılan bireylerin spor yapma amaçları ile tükenmişlik ölçeği tüm alt boyutlarında spor yapma amaçları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Tüm alt boyutlarda maddi kazanç ve sağlık amacıyla spor yapan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin sosyal aktivite amacıyla yapan bireylerden daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Tablo 29*İş Stresi Düzeyi ile Tükenmiş Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki*

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
İş Stresi	r	-,184*	-,157	-,098
	p	,029	,063	,251

Tablo 29'a göre iş stresi ile duygusal tükenme ($r=-,184$; $p>,029$), düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu, iş stresi ile duyarsızlaşma ($r=-,157$; $p<,063$), iş stresi ile kişisel başarı duygusu ($r=-,098$; $p<,251$) arasında istatistiki açıdan ilişki olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre; "H₁: İş stresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kısmen desteklenmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Araştırmada katılımcı grup olarak seçilen Beden Eğitimi Öğretmenlerine yönelik olarak yapılan araştırma sonucunda elde edilen bilgiler ışığında yapılan analizler sonucu aşağıda ortaya konulan sonuçlara ulaşılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar araştırma ile ilgili daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada katılımcıların tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması “Bazen” şeklinde sonuçlanmıştır. Bu durum araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinde “gizli bir tükenmişlik” duygusunun olabileceği şeklinde açıklanabilir. Sonuçlara tükenmişliğin alt boyutları açısından bakıldığında Duygusal Tükenme ve duyarsızlaşma ortalaması daha yüksek olarak ölçülmüştür. Bunun yanı sıra kişisel başarı hissi ortalamaları düşük olarak ölçülmüştür. Araştırmalara göre tükenmişlik ölçeğinde alt boyutlara yönelik olarak; eğer duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek, kişisel başarı hissi puanı düşükse ilgili örnekleme tükenmişliğin olduğu söylenebilir (Gökoğlu, 2010). Bu sonuç Soyer ve ark. 2009’un yaptığı araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Kırkırelili ilinde Ekim ile Kasım 2022 tarihleri arasında yapılan araştırma sonucunda Beden Eğitimi Öğretmenleri hakkında aşağıdaki demografik sonuçlara ulaşılmıştır;

- Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet yönünden büyük çoğunlukla erkeklerden oluştuğu görülmüştür. Bu durum özel yetenek sınavlarında erkek öğrencilere daha çok kontenjan ayrılmasından kaynaklanmaktadır.
- Araştırmaya katılan bireylerin yaş dağılımlarına bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak orta yaş grubunda olduğu görülmüştür.
- Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumları incelendiğinde 81’inin evli (%57,9) ve 59’unun bekâr (%42,1) olduğu görülmüştür. Bu sonuç araştırmada bulunan ilin hizmet puanı yüksek meslekte tecrübeli öğretmenlerin fazla olmasından ve genç öğretmen atamasının bu ile fazla olmadığından dolayı kaynaklanmaktadır.
- Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyleri incelendiğinde 124’nün lisans (%88,6) ve 16’sının yüksek lisans-doktora (%11,4) olduğu görülmüştür.

- Bu sonuç Türkiye ortalamasının üzerinde bir sonuca sahiptir. Genç öğretmenlerin kariyer yapmak istemesinden kaynaklanmaktadır
- Araştırmaya katılan bireylerin görev süresi incelendiğinde 76'sının 11 yıl ve üzeri (%54,3), 48'sinin 5-10 yıl arası (%34,3) ve 16'sının 4 yıl ve altı (%11,4) görev yapmakta oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun tecrübeli, mesleki deneyimi yüksek üniversite düzeyinde eğitim görmüş olanlardan oluştuğundan bu sonuç ortaya çıkmıştır
- Araştırmaya katılan bireylerin spor yapma durumları incelendiğinde 115'nin spor yapmakta olduğu (%82,1) ve 25'nin ise spor yapmadığı (%17,9) görülmüştür. Mesleki olarak bakıldığında oranın daha yüksek çıkması beklenilebilir. Başka bir açıdan ölçek sorusunu iş dışında düzenli spor gibi algılamış olmalarından dolayı oran olması gerekenden düşük çıkmış olabilir.
- Araştırmaya katılan bireylerin 65'nin takım sporu (%53,0) ve 54'nün bireysel spor (%47,0) yapmakta oldukları görülmüştür. Verilen cevaplara bakıldığında öğretmenlerin takım ve bireysel spor oranları yakın oranlardır. Katılımcıların heterojen bir yapıya sahip olduğu söylenir. Bu oranların yakın olmasında yapılan spor türü de mesleki kazancına katkı yapma amacı da göz ardı edilmemelidir.
- Araştırmaya katılan bireylerin haftalık spor yapma süresi incelendiğinde 32'sinin 1 saat ve altı (%27,8), 50'sinin 2-4 saat arası (%43,5) ve 33'ünün 5 saat ve üzeri (%28,7) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bütün olarak bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin tamamı az ya da çok spor yapmaktadırlar. Bir okulda aktif çalışan tüm beden eğitimi öğretmenlerinin düzenli spor yaptıkları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan bireylerin 67'sinin maddi kazanç (%58,3), 28'nin sağlık (%24,3) ve 20'sinin sosyal aktivite (%17,4) amacıyla spor yaptıkları tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında yarıdan fazlası sporu maddi kazanç amacıyla yaptığını ifade etmesi sporu iş olarak görmesi ve maddi kaygıların sağlık ve sosyal aktiviteye oranla daha baskın gelmesidir bunun sonucunda belli bir ücret kazanmasıdır

Araştırmamızın örneklemini oluşturan öğretmenlerin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler ile karşılaştırmasını yapmak amacıyla One Way ANOVA ve t testleri yapılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni yönünden iş stresi düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

- Bir diğer sonuç olarak, araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutu ile puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Kadın bireylerin ($\bar{X}=21,15$) tükenmişlik düzeyinin erkek bireylerden ($\bar{X}=18,60$) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında anlamlılık farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çimen (2007); Ören ve Türkoğlu (2006); Weckwerth ve Flynn (2006) ve Karakuş (2008) yapmış oldukları çalışmalarda tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değiştiği sonucuna ulaşmışlardır Nitekim Başören (2005); Arıkan (2007) ve Gündüz (2006) yapmış oldukları araştırmaların sonuçları benzerlik göstermemektedir.
- Araştırmaya katılan bireylerin yaş düzeyleri ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bunun sonucunda mesleğe yeni başlayan öğretmende meslekte tecrübeli bir öğretmenin yaş düzeyinin farklılık gösterse de iş stresini etkilemediği tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan bireylerin yaş düzeyleri ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bunun sonucunda mesleğe yeni başlayan bir öğretmende meslekte tecrübeli bir öğretmenin yaş düzeyinin farklılık gösterse de tükenmişlik alt boyutları etkilemediği tespit edilmiştir öğretmenlik yaş düzeyinin tükenmişliğin birer belirleyicisi değildir. Öğretmenler her dönem tükenmişlik yaşayabilirler yaşı artmasıyla birlikte tükenmişliğin artması etkili değildir. Bu araştırmadan ulaşılan sonuçların tam tersi, yaş düzeylerinin tükenmişliği etkileyen bir etken olduğu diğer birtakım araştırmalarda da ortaya konmuştur. Bu çalışmaların bazıları; Torun (1995), Tümkaya (1996), Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz (1996), Tuğrul ve Çelik (2002), Naktiyok ve Karabey (2005) şeklindedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda genç öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşamaları, artan yaşla birlikte tükenmişliğin azalması bulgusu, bu araştırmanın sonuçlarının tersine bir bulgudur.
- Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumları ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Katılımcıların evli veya bekar olması iş stresi üzerinde bir etken oluşturmamıştır.
- Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik alt boyutları ile medeni durum ilişkisinde anlamlı bir sonuç elde edilmediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin bekâr ya da evli olmaları tükenmişlik düzeylerini olumlu ya da olumsuz yönde

etkilememektedir. Yani öğretmenlerin bekar veya evli olması bulundukları örgüt yapısı içerisinde olumsuz yönde bir hususa sebebiyet vermesine belirleyici değildir. Fakat alandaki bazı çalışmalarda bu çalışmanın tam tersi medeni durum ile tükenmişlik ilişkisinde anlamlı bir ilişkili bulunmuştur. Söz konusu çalışmalar; Ergin (1992), Torun (1995), Örmən (1993), Tümkiye (1996), Izgar (2000), Tuğrul ve Çelik (2002). Maslach ve Jackson (1982) ise yaptıkları araştırmada evli bireylerin bekâr ve dullara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik örüntüsü gösterdiklerini ortaya koymuşlardır.

- Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyleri ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı puan ortalamaları arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerin eğitim düzeyi farklılık gösterse de iş stresi üzerinde eğitim farklılığı bir etken oluşturmamıştır.
- Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyi ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu yüksek lisans-doktora ($\bar{X}=22,81$) olan bireylerin tükenmişlik düzeyinin eğitim durumu lisans ($=1 \bar{X}8,86$) olan bireylere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun bireylerde eğitim durumu arttıkça mesleki anlamda kendilerini geliştirme zorunluluğunun beraberinde daha çok çaba göstermelerini gerektirdiğinden bu eğitim durumu grubunu oluşturan bireylerde kişisel başarı hissi noktasında tükenmişlik duygusunu arttırdığı söylenebilir. Araştırmaya bireylerin eğitim düzeyi ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ise puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bu çalışmaların tam tersi sonuçlar elde edilmiştir. Beden Eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik puanlarının eğitim durumu değişkenine göre değişmediğini göstermiştir. Özipek (2006); Dolunay (2002) ve Izgar (2001) yapmış oldukları çalışmalarda elde ettikleri bulgular bu araştırma bulguları ile örtüşmediği görülmüştür.
- Araştırmaya katılan bireylerin görev süreleri ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı arasında farklılık olmadığı gözlenmektedir. Bireylerin görev yapma süresi arttıkça iş stresi düzeyinin ters oranda düşmekte olduğu da dikkat çeken sonuç olarak tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile görev süresi arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Tükenmişliğin alt boyutları ile çalışma süresi arasında yapılan üçlü tasnif sonucunda görev süresi ile

tükenmişliğin alt boyutları arasında örtüşen bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Kale (2007) ve Gençay (2007) kıdeme bağlı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Kelgökmen ve diğerleri (2007) ise duyarsızlaşma alt boyutunda 1-10 yıl mesleki süredeki öğretmenlerin diğer gruplarda bulunan öğretmenlere göre tükenmişliği daha yüksek yaşadıklarını belirtmiştir.

- Araştırmaya katılan bireylerin spor yapma durumu ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların spor yapma durumu ile iş stresi arasında anlamlı bir sonuç çıkmamıştır. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerin gündelik hayatında spor yer aldığı için iş stresinin oluşmasını engellediği anlamında ulaşılabilir
- Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile spor yapma durumu arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutları ile spor yapma durumu ile karşılaştırılmasında anlamlı bir sonuca ulaşılmamıştır
- Araştırmaya katılan bireylerin yapmakta oldukları spor türü ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerin yaptığı spor türü ile iş stresi düzeyi arasında farklılık bulunmamıştır
- Araştırmaya katılan bireylerin yapmakta oldukları spor türü ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bireysel spor yapan ($\bar{X}=20,20$) bireylerin tükenmişlik düzeyinin takım sporu yapan ($\bar{X}=18,24$) bireylerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yapmakta oldukları spor türü ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ise puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.
- Araştırmaya katılan bireylerin haftalık spor yapma süreleri ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.
- Araştırmaya katılan bireylerin haftalık spor yapma süreleri ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonuç yapılan spor yapma süresi ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı olmadığı tespit edilmiştir
- Araştırmaya katılan bireylerin spor yapma amaçları ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Sosyal aktivite ($\bar{X}=36,55$) amacıyla spor

yapanların tükenmişlik düzeylerinin sağlık ($\bar{X}=27,85$) ve maddi kazanç ($X=29,04$) amacıyla spor yapanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir

- Araştırmaya katılan bireylerin spor yapma amaçları ile tükenmişlik ölçeği tüm alt boyutlarında spor yapma amaçları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Tüm alt boyutlarda maddi kazanç ve sağlık amacıyla spor yapan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin sosyal aktivite amacıyla yapan bireylerden daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Araştırmada iş stresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi, iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisini test etmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda; iş stresi ile duygusal tükenme ($r=-,184$; $p=0,00$), düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu, iş stresi ile duyarsızlaşma ($r=-,157$; $p=0,00$), iş stresi ile kişisel başarı duygusu ($r=-,098$; $p=0,00$) arasında istatistiki açıdan ilişki olmadığı görülmüştür. Ayrıca; iş stresinin duygusal tükenme alt boyutunu istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde açıkladığı ve etkilediği tespit edilmiştir. İş stresi puan ortalaması bir puan artış gösterdiğinde tükenmişlik alt boyutundan duygusal tükenme puan ortalamasında $-,164$ puan düşüş göstermektedir denilebilir. Katılımcıların iş stresi düzeylerinin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Nitekim, Tablo 29’da belirtilen korelasyon analizinde de söz konusu ilgili değişkenler arasında $p<,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Öneriler

Öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel koşullar ve çalışma alanlarının düzenlenmesi mesleki tükenmişlikten uzaklaşmalarına katkı sağlayabilir. Bu bakımdan mesleki anlamda kendilerinde tükenmişlik duygusuna yol açan faktörleri tespit edip önlem alabilirlerse bu durumun önüne geçebilirler.

Araştırma sonuçlarında ortaya çıkan muhtemel iş stresine yönelik olarak okul yöneticileri bu duruma neden olan faktörleri tespit edip önceden önlem alabilirlerse iş stresi önlenir. Bu konuda yapılan araştırma sonuçları referans alınabilir.

Yapılan araştırma belli sayıdaki beden eğitimi öğretmenlerini kapsamaktadır. Örneklemdeki katılımcı sayısı ve araştırmanın kapsamı arttırılabilirse daha etkin sonuçlar elde edilebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular daha önce yapılan bazı araştırmaların sonuçlarıyla farklılık gösterdiği gibi bazıları ile benzer sonuçları bulgulamıştır. Bu durum bölgesel ve yerel farklılıklardan kaynaklanabileceği gibi mesleki farklılıklardan da kaynaklanıyor olabilir. Buna göre araştırmacılar farklı bölgelerde ve farklı meslek gruplarında araştırmayı eşitlendirebilirlerse daha farklı sonuçlara ulaşabilirler.

Öğretmenlerin denetim ile ilgili streslerinin giderilmesi için öz denetimlerini geliştirici eğitimlerden geçirilmeleri ve meslek etiğine dikkat etmeleri sağlanmalıdır.

Gelecek neslin daha iyi eğiticiler elinde yetişmelerinin sağlanması için araştırma bulgularında ortaya çıkan stres yaratıcı etkenlerin ortadan kaldırılması ve öğretmenlerin iş doyumlarının yükseltilmesi için çalışmalar yapılmalıdır

Yapılacak çalışmaların uygulanması daha etkili sonuçlara ulaşılması açısından eğitim-ğretim yılının sonunda yapılabilir

KAYNAKÇA

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Jama*, 288(16), 1987-1993.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma* (Tez No: 205318) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akdağ, F., & Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-53.
- Akdu, U., & Akdu, S. (2016). Duygusal emek ve iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkileri: Profesyonel turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Journal Of International Social Research*, 9(47), 1142-1151.
- Akın, U., & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 309-327.
- Akıncı, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: TEDAŞ örneği* (Tez No: 12654) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aktaş, A. M. (2014). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 60-74
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (Mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi* (Tez No: 280614) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Altınok, M. (2018). *Tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nöbet sisteminde çalışan Kapıkule gümrük personeli üzerinde bir araştırma* (Tez No: 501183) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Sakarya Yayıncılık, Sakarya*, 226.
- Ardıç, K., & Sema P., (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2).
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.

- Aslan, D., Kiper, N., Karaağaoğlu, E., Topal, F., Güdük, M., & Cengiz, . S. (2005). Türkiye’de tabip odalarına kayıtlı olan bir grup hekimde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *Türk Tabipleri Birliği Yayınları*, 14(8), 41-44
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik ğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumuna ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, A., çnc, K., & Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 387-399.
- Azizoğlu, . & Kubilay . (2010). Polislerde tükenmişlik sendromu üzerine bir ampirik çalışma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, (Prof. Dr. Hasan Işın Definer zel sayısı), 218(1), 137-147.
- Bahar, E. (2006). n büro çalışanlarında tükenmişlik sendromu ve bir uygulama. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi].
- Balcı, A. (1992). Üniversite ğretim elemanının iş stresi lçeği. *A Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26, 315-334.
- Balcı, A. (2000). *ğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Nobel Yayınları.
- Barlı, . (2010). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış* (4. Baskı). Aktif Yayınevi.
- Basım, H. N., & şeşen, H. (2009). Tükenmişliğin rgt içi girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Middle East Technical University Studies in Development*.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191-216.
- Batığn, A. D., & şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki lek: A-tipi kişilik ve iş doyumuna. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Bekir, H. ř., şahin, H., & şanlı, H. S. (2012). Eğitim Fakültesi’nde ğrenim gren ğrencilerin tkenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre. *E-Journal f New World Sciences Academy (NWSA)*, 7(2).
- Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi R. (2007). *Stress at work, the work foundation*. London.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal Of Applied Psychology*, 90(4), 740.
- Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., & Marmot, M. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal Of Public Health*, 88(1), 68-74.
- Braham, B. J. (1998). *Stres Yönetimi*. (eviren: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: comparing two perspectives of people work. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.
- Bumin, B., & şengl, A. (2000, 25-27 Mayıs). *İnsan kaynaklarının değerliliği ve organizasyonlarda role dayalı stres kaynakları üzerine bir araştırma* [Sözlü bildirisi]. VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir.

- Butler, J. (1986). Sex and gender in simone de beauvoir's second sex. *Yale French Studies*, (72), 35-49.
- Büte, M. (2015). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29).
- Cam, E. (2006). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cemaloğlu, N., & Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2).
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177-184.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Sage Publications.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *Bmj*, 298(6670), 366-370.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli].
- Çakmak, C. (2018). *Sağlık çalışanlarının öz liderlik düzeylerinin iş doyumu ve iş stresi üzerine etkileri* (Tez No: 492365) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çam, S., & Çakır, İ. (2008). Polislerde iş stresi algısının kişisel ve göreve bağlı bazı değişkenlere göre karşılaştırılması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(3), 21-40.
- Çapulcuoğlu, U., & Bülent G. (2013). Lise öğrencilerinde tükenmişliğin cinsiyet, sınıf düzeyi, okul türü ve algılanan akademik başarı değişkenlerine göre incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 12-24.
- Çavuş, M. F., Tolga, G., & Fahri, K. (2007). Tükenmişlik: Meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Journal of the Çukurova University Institute of Social Sciences* 16(2).
- Çelik, D. (2014). *İş stresi ve sağlık çalışanları* (Tez No: 379129) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çiper, A. (2006). *Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması* (Tez No: 207449) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir analiz* (Tez No: 140802) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Dağdeviren, M. E., & Erasalan, M. K. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 20(4).
- Dangaç, G. (2007). *İş hayatında farklı kişilikler*. <http://www.kouemk.com>.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı* (K. Tosun vd., Çev.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Davis, J., & Wilson, S.M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.
- Delice, M., & Günbeyi M. (2013). Duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi: Polis teşkilatı örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(1).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Dıgın, Ö., & Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.
- Dikmetaş, E., Mehmet T., & Gülpembe, E. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi* 22(3).
- Duygun, T. & Sezgin, N. (2003). Zihinsel engelli ve sağlıklı çocuk annelerinde stres belirtileri, stresle başa çıkma tarzları ve algılanan sosyal desteğin tükenmişlik düzeyine olan etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18(52), 37-52.
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2).
- Eğin, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik* (Tez No: 410176) [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (1993). *Management and organization*. Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22(25).
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2).
- Erkmen, N., & Çetin, M. Ç. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 231-242.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121.
- Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uşak Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2), 93-111.
- Erçen, A. E. Y. (2009). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36).

- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 143-154.
- Erkmen, N., & Çetin, M.Ç. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 231-242.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*, Beta Basım Yayım.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. TODAİE.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. Jossey-Bass.
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (7. Cilt). Chichester.
- Feshbach, S., & Weiner, B. (1991). *Personality*, 3.ed., Maryland: C.Heath and Company.
- Fettahlioglu, O. O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 178-191.
- Fidan, M. E. & Cinit, H. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyleri ile muhasebe standartlarına yönelik algıları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma: marmara bölgesi örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 72-85.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a Baskı.) Pearson.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(32).
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: öğretim elemanları üzerine bir araştırma* (Tez No: 342231) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gökoğlu, K. (2010) *Kamu iç denetçilerinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Tez No: 277441) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V., & Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- Güllüce, A. Ç., & Işcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Günay, G. Y., & Demiralay, T. (2016). Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58).
- Güney, S. (2011). *Davranış bilimleri* (6. Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).
- Gürgen, H. vd, (2003). *Halkla ilişkiler ve iletişim* (1. Baskı). Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Göçeri, F. (2014). Sorumlu hemşirelerin iş stresinin iş doyumu üzerine etkisi (Tez No: 376802) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H. (2007). İş stresi, Örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması.
- Günbayı, İ., & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının işkolik işgörenleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63
- Gündüz, B., Erkan, Z., & Gökçakan, N. (2007). Polislerde tükenmişlik ve görülen psikolojik belirtiler. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2).
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutaniş, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Hacıhasanoğlu, T., & Karaca, N. (2014). Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4).
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. *Stress at Work*, 175-205.
- Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F., & Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*, 21, 4-13.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Hogan, L. R., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *Internet and Higher Education*, 10, 117-124.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma (Tez No: 205538) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Işık, M., Çiçek, B., & Almalı, V. (2016). Üniversitelerin iç paydaşlarının kurumsal itibar algısını ölçmeye yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 163-180.
- Işık, M., & Hamurcu, A. (2017). The role of job stress at emotional labor's effect on intention to leave: Evidence from call center employees. *Business and Economic Horizons*, 13(5), 652-665.
- İkiz, E. F. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 11(2).
- İlgar, Ö. (2001). Örgütsel stresin çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve stresle başa çıkma yolları (Tez No: 100030) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Kaba, İ. (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (73), 63-81.
- Kama, A. (2017). *Özel ve devlet hastanelerinin acil servis personellerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik Kahramanmaraş ilinde bir araştırma* (Tez No: 451777) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Kaçmaz, N. (2005). Hemşirelerde iş stresi ve tükenmişlik. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 13(54), 65-76.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1).
- Karahan, Ş., & Uyanık Balat, G. (2005). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karakelle, S., & Seçil C. (2010). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi (17. Baskı). *Ankara: Nobel yayın dağıtım*, 81, 83.
- Kaya, E. (2010). *İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: sağlık personeli üzerinde bir uygulama* (Tez No: 263115) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kaya, U., & Özhan, Ç. K. (2012). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma.
- Kaya, O. Ş. (2010). *Ankara ilinde çalışan polislerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No: 253441) [Yayımlanmamış yüksek lisan tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kaya, Z. A. (2014). Antalya Emniyet Müdürlüğü Hassas Bölgeleri Koruma Şube Müdürlüğü personelinde tükenmişlik sendromu üzerine bir çalışma. *Hikmet Yurdu*, 7(13), 229-250.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Keller, R. T. (2001). Cross-functional project groups in research and new product development: Diversity, communications, job stress, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 44(3), 547-555.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741.
- Kutanis, R. Ö., Karakiraz, A., & Aras, M. (2014). *İş stresi sanal kaytarma üzerinde etkili midir?* Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi* (Tez No: 207845) [Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. Springer Publishing Company.

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (ss. 91-134). Emerald Group Publishing.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Levin, K. H., Shanafelt, T. D., Keran, C. M., Busis, N. A., Foster, L. A., Molano, J. R. V., & Cascino, T. L. (2018). Author response: burnout, career satisfaction, and well-being among Us neurology residents and fellows in 2016. *Neurology*, 90(5), 248-248.
- Magnuson, J. (1990). Stress management, *Journal of Property Management*, 55(3).
- Malakh-Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. Free Pr.
- Maraşlı, M. (2003). *Lise öğretmenlerinin bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri* (Tez No: 132750) [Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory*. Consulting Psychologists Press. 21, 3463-3464.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in Burnou. *Sex Roles*, 12, 837-851.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burnout. *Journal of Social Issues*, 34,111-123
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7,63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Wlmar, B., Schaufeli, M., & Leitter, P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psycholog*, (52),397-422.
- Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice Hall
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about Burnout*. Jossey Bass Inc.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Mustafa, O., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 15-42.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).
- Nazlıoğlu, E. H. (2009). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Tez No: 235539) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 1-27.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).

- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Tez No: 86257) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Örnek, A. Ş., & Aydın, Ş. (2008). *Kriz ve stres yönetimi*. Detay Yayıncılık.
- Örücü, E., & Demir, B. (1999). Banka çalışanlarında iş stresi ve Muğla ili örneği. *Atatürk Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 13(1), 59-76.
- Özgün, A. (2015). *Duygusal emek davranışının iş stresi üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama* (Tez No: 389091) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış* (2. Baskı). Anadolu Üniversitesi.
- Özkaya, M. O., Yakın, V., & Ekinci, T. (2014). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Özmen, E. Ü. H. D. M. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 5(17).
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., & Bal, E. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Öztürk, G., Çetin, M., Yıldırım, N., Türk, Y. Z., & Fedai, T. (2012). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri. *Anatolian Journal of Clinical Investigation*, 6(4).
- Özyurt, A., Söylemez, D., Aydın, G.D., Sur, H., & Hayran, O. (2004). Hekimlerde tükenmişlik düzeyi Türk Tabipleri Birliği Dernekleri Koordinasyon Kurulu (TTB-UDKK) X. Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kurultayı, *Tıp Dünyası Dergisi*, 128.
- Paşa, M., & Kaymaz, K. (2013). *Stres yönetimi*. Aktüel Yayınları.
- Pehlivan, İ. (2000). *Yönetimde stres kaynakları*. Pegem Yayınları.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 777-796.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Rothe, N., Penz, M., Kanthak, M., Walther, A., Miller, R., Beesdo-Baum, K., & Kirschbaum, C. (2017). Differential diagnosis for burnout and depression—does hair show the difference. *Psychoneuroendocrinology*, 83, 36.
- Rowshan, A. (2003). *Stres Management*. Çev. Şahin Cüceloğlu, Ankara: Sistem.
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269.
- Sabuncuğlu, Z., & Tüz, M., (2001). *Örgütsel psikoloji*. Livane Matbaası.
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel işletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği*. (Tez No: 308865) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama* (Tez No: 208695) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Savran, G. (2007). *Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerine etkileri: Bir laboratuvar uygulaması* [Tezsiz yüksek lisans projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among us physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377-1385.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schafer, W. (1987). *Stress management for wellness*. Mc Graw Hill,
- Schermerborn, J. R. Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing organizational behavior* (5. Baskı). John Wiley and Sons, Inc.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(1), 152-171.
- Selye, H. (1977). *Stress without distress*. Teach Yourself Books.
- Sever, A. D. (1997). *Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No: 124676) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3).
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde 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*. Detay Yayıncılık.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2017). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sturgess, J., & Poulsen, A. (1983) The prevalence of burnout in occupational therapists. *Occup. Ther. Ment. Health*, 3(4), 47-60.

- Suran, B.G., & Edward, P.S. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives, *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741-752.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Şahin, N. H. (1995). *Stresle başa çıkma. olumlu bir yaklaşım*. Sistem Yayıncılık.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No: 205507) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- Tezcan, M. (1997). *Türk kişiliği ve kültür-kişilik ilişkileri*. T.C. Kültür Bakanlığı.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. Beta Yayıncılık.
- Tiftik, H., & Zincirkıran, M. (2014). A study on employees in context of organizational commitment, job performance, burnout and workaholism: A research on cashiers. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 15(1), 171-184.
- Tiftik, H. (2014). Burnout research on junior administrative police officers in the police department. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(3), 429.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme* (Tez No: 42311) [Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tuğrul, B., & Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (12), 1-11.
- Tuna, M., Çimen, Z., & Lisesi, K. B. (2013). Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2).
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., & Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 12(2).
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (19), 415-440.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Tez No: 52266) [Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Tümekaya, S., & Çavuşoğlu, İ. (2010). Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2),
- Türkçarpar, Ü. (2011). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(153).
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Weiner, J. S. (1982). The measurement of human workload, *Ergonomics*, 25.
- Wright, T. A., & Bonett, D. B. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizasyonel Behavior*, 18, 491-499.
- Yumuk Günay, G., & Demiralay, T. (2016). Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (elektronik)*, 15(58), 917-935.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkisinin incelenmesi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2). 196-217.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki* (Tez: No: 266416) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-20.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörende iş stresini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1).
- Yürür, S., & Keser, A. (2010). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 165-193.
- Zel, U. (2001). Yönetimde kişilik ve kişilik özellikleri. S. Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon içinde*. Nobel Yayınları.
- Zincirkıran, M., & Tiftik, H. (2013). Burnout research for members of practitioners of accountancy: Practice in the city of Diyarbakır. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 240-253.

EKLER

Ek-1. Anket

Bu çalışmanın amacı; Beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

1. **Cinsiyetiniz:** ☐ Erkek ☐ Kadın
2. **Yaşınız:** ☐ 30 yaş ve altı ☐ 31 yaş ve üzeri
3. **Medeni Durumunuz:** ☐ Bekar ☐ Evli
4. **Eğitim Düzeyiniz:** ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans/Doktora
5. **Görev Süreniz:** ☐ 4 yıl ve altı ☐ 5-10 yıl arası ☐ 11 yıl üzeri
6. **Spor yapıyor musunuz?** ☐ Evet ☐ Hayır
7. **Hangi spor Türünü Yapıyorsunuz?** ☐ Takım Spor ☐ Bireysel Spor
8. **Haftada Kaç Saat Spor Yapıyorsunuz?** ☐ 1 saat altı ☐ 2-4 saat arası ☐ 5 saat ve üzeri
9. **Hangi amaçla spor yapıyorsunuz?** (sizin için en önemli olan birini işaretleyiniz)
☐ Maddi kazanç ☐ Sağlık ☐ Sosyal aktivite

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ					
Lütfen aşağıdaki ifadeleri yan taraftaki katılma düzeylerine göre işaretleyiniz	Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Çok Nadir	Hiçbir Zaman
(1) Her Zaman					
(2) Çoğu Zaman					
(3) Bazen					
(4) Çok Nadir					
(5) Hiçbir Zaman					
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	☐	☐	☐	☐	☐
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına 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 kısıtladığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda 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 hissedirim.	☐	☐	☐	☐	☐
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.	☐	☐	☐	☐	☐
İŞ STRESİ İFADELERİ					
Lütfen aşağıdaki ifadeleri yan taraftaki (1) Kesinlikle Katılmıyorum katılma düzeylerine göre işaretleyiniz (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1. Şu anki işim beni zorluyor ve bunaltıyor	☐	☐	☐	☐	☐
2. Genellikle işten ayrılana kadar yapmam gereken her şeyi bitiririm	☐	☐	☐	☐	☐
3. Bazı iş arkadaşlarımla, astlarımla çalışmak güçtür	☐	☐	☐	☐	☐
4. İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim	☐	☐	☐	☐	☐
5. İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır	☐	☐	☐	☐	☐
6. İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim	☐	☐	☐	☐	☐
7. İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim	☐	☐	☐	☐	☐
8. İşimi gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
9. Hem mükemmel bir yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
10. İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam	☐	☐	☐	☐	☐

Ek-2. Anket İzin Belgesi



T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-81588373-605.01-61890417
Konu : Araştırma İzni

25.10.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: 25/10/2022 tarihli ve E-81588373-605.01-61819547 sayılı Makam Onayı.

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mülâyim Azad ÇALIŞ'ın "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması ile ilgili anket çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Merkez ilçede yer alan resmi ve özel ortaokul ile liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik olarak gönüllülük esaslı doğrultusunda, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmamak kaydıyla 2022 - 2023 eğitim öğretim yılında uygulanması ilgi Makam Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Hasan DEĞİRMENCİ
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek:

- 1-İlgi Makam Onayı (1 Sayfa)
- 2-Anket Formu (Mühürlü) (1 Sayfa)

Dağıtım:

Merkeze Bağlı Resmi/Özel Ortaokul ve Lise Müd.

Adres : İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
KIRKLARELİ
Telefon No : 0 (288) 214 10 74
E-Posta: stratejigelistirme39@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Emine KİPER /Memur

Unvan : Memur

İnternet Adresi: <http://kirkclareli.meb.gov.tr>

Faks: 2882141127

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1708-a5f9-34c5-b231-0275 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-3. Etik Kurulu Kararı



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : E-70400699-000-2200131900
Konu : Etik Kurul Kararı

28.04.2022

DAĞITIM YERLERİNE

Fakültemiz Etik Kurulunun 21.04.2022 tarihli oturumunda alınan E-70400699-050.02.04-2200126915 sayılı, 2022/4 Fakülte Etik Kurulu Kararları konulu belgede yer alan karar metni aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Karar 52: Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mülayim Azad ÇALIŞ'ın "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tez çalışması isteği ile ilgili yazısı ve ekleri incelendi. Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, oy çokluğu ile kabul edilmesine karar verildi.

Prof.Dr. Necip Fazıl KİŞHALI
Alt Kurul Başkanı

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Prof.Dr. Erdoğan TOZOĞLU
Mülayim Azad ÇALIŞ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: F16181E7718

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataturk-universitesi-ebys>

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı 25240

Erzurum

Tel: +90 442 2311380

Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr/besyo>

Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Özer TOPAL
Faks: +90 442 2311333
E-Posta: besyo@atauni.edu.tr



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	: Mülayim Azad ÇALIŞ
Doğum tarihi	:
Doğum Yeri	:
Uyruğu	:
Adres	:
Tel	:
E-mail	:
Eğitim	
Lise	:
Lisans	:
Yüksek lisans	:
Doktora	:
Yabancı Dil Bilgisi	
İngilizce	:
Almanca	: -
Rusça	: -
Diğer	:
Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar	
Tezden Üretilmiş Yayınlar	