

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞYERİNDEKİ STRES DÜZEYİNİN
ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

AYŞE ATAMERİÇ

İstanbul, 2012

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞYERİNDEKİ STRES DÜZEYİNİN
ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

AYŞE ATAMERİÇ

Danışman: PROF. DR. YAŞAR SUCU

İstanbul, 2012



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Y1012.040007 numaralı **Ayşe ATAMERİÇ**'in “**İŞYERİNDEKİ STRES DÜZEYİNİN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**” adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 06.01.2012 tarih ve 2012/01 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **oy birliği / oy çokluğu** ile Yüksek Lisans Tezi olarak **kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi **23.07.2012**

1) Tez Danışmanı : **Prof. Dr. Yazar Sereu**

2) Jüri Üyesi : **Prof. Dr. H. Besim AKIN**

3) Jüri Üyesi : **Prof. Dr. Salih GÜNEŞ**

[Handwritten signatures of Prof. Dr. Yazar Sereu, Prof. Dr. H. Besim AKIN, and Prof. Dr. Salih GÜNEŞ]

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimim süresince, rehberliğini hiçbir zaman esirgemeyip, araştırma boyunca göstermiş olduğu anlayış ve destek için tez danışmanım Prof. Dr. Yaşar SUCU'ya en derin teşekkürlerimi sunarım.

Bize ilham kaynağı olan, değerli tecrübelerini aktararak, yetişmemize katkı sağlayan değerli hocalarımız, Prof. Dr. İlker BİRDAL, Prof. Dr. Salih GÜNEY, Prof. Dr. Veysel BOZKURT ve Prof. Dr. H.Besim AKIN'a sonsuz teşekkür ederim.

Anketlerin dağıtımında, yardımlarını esirgemeyen Bahçelievler İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü Hüseyin SARI'ya; yüksek lisans eğitimim süresince anlayışlı tutumlarından ötürü Kudret Saraçoğlu İlköğretim Okulu Müdürü Taner HACIOĞLU ve Müdür Yardımcısı Ali Haydar SİDAR'a minnettarım. Aynı şekilde, anketlerin doldurulmasında, gösterdikleri itinadan dolayı Bahçelievler ilçesinde görevli tüm meslektaşlarıma şükranlarımı sunarım.

Araştırma süresince göstermiş oldukları anlayış ve sabırdan dolayı annem Fatma Gülder ATAMERİÇ ve eşim Mehmet Murat ATAMERİÇ'e teşekkür ve minnetlerimi sunarım.

Temmuz 2012

Ayşe ATAMERİÇ

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Ayşe ATAMERİÇ
Anabilim Dalı	: İşletme
Programı	: İşletme Yönetimi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Yaşar SUCU
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Temmuz 2012
Anahtar Kelimeler	: Örgütsel Stres, Tükenmişlik

ÖZET

İŞYERİNDEKİ STRES DÜZEYİNİN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerini, örgütsel stres düzeylerinin tükenmişliğe etkisini, öğretmenlerin işle ilgili ve demografik özelliklerinin örgütsel stres ve tükenmişliğe etkisini incelemektir.

Araştırmanın evrenini, İstanbul Bahçelievler ilçesindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Belirtilen evrenin tümüne ulaşılması güç olduğundan, örneklem grubu belirlenmiştir. Tesâdüfî örnekleme yöntemi ile Bahçelievler ilçesinin tüm ilköğretim okullarında, tarama yapılması amacıyla, 410 öğretmene anket gönderilmiştir. Bu anketlerden 238'i değerlendirmeye alınmış, anketlerin analizlerinin yapılması için veri girişleri tamamlanmıştır. Anketlerin veri girişleri SPSS Statistics 17.0 programı ile yapılmıştır. Analizlerde regresyon, korelasyon, frekans dağılımları, anova, ki-kare ve t-testi uygulanmıştır.

Örgütsel stres ve alt boyutları ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında hipotezler oluşturulmuş, boyutlar arasında korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Korelasyon analizleri ile aralardaki ilişkiler ve yönleri saptanmış; regresyon analizleri ile de boyutların birbirini etkilemesinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı incelenmiştir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Ayşe ATAMERİÇ
Field	: Business
Programme	: Business Administration
Thesis Advisor	: Prof. Dr. Yaşar SUCU
Type and Date of Thesis	: Master – July 2012
Keywords	: Organizational Stress, Burnout

ABSTRACT

EFFECT OF LEVEL OF STRESS IN WORK PLACE ON WORKERS' PERCEPTIONS OF BURNOUT

The objective of this research is to examine teachers' levels of organizational stress, effect of levels of organizational stress on burnout, teachers' effect regarding business and demographic features on organizational stress and burnout.

Teachers working in primary schools in the district of Bahçelievler in İstanbul constitutes population. Sampling group has been designated since it's hard to reach the whole specified population. 410 teachers have been sent surveys to hatch in all primary schools of district of Bahçelievler through random sampling method. 238 of these surveys have been evaluated, data entries to analyze the surveys have been completed. Surveys' data have been entered with SPSS Statistics 17.0 programme. Regression, correlation, time series, anova, chi square and t-test have been applied in the analyses.

Hypotheses have been made among organizational stress and its sub dimensions, and burnout and its sub dimensions, correlation and regression analyses have been made among the dimensions. Correlation analyses and relations and directions among have been determined; it has been examined whether it's significant statistically that regression analyses and dimensions affect each other or not.



www.gratiport.com

T.C. İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Ayşe ATAMERİÇ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZET	i
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
1.GİRİŞ	1
2.STRES	4
2.1. STRES İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER	4
2.1.1.Stresin Tanımı	4
2.1.2. Stres Kaynakları	8
2.1.2.1.Bireysel Stres Kaynakları	10
2.1.2.2.Örgütsel Stres Kaynakları	12
2.1.3. Stresin Belirtileri	13
2.1.4. Stresin Sonuçları	14
2.1.4.1.Stresin Bireysel Sonuçları	15
2.1.4.2.Stresin Örgütsel Sonuçları	17
2.2. ÇALIŞMA HAYATINDA STRES	19
2.2.1. İş İle İlgili Stresin Nedenleri	20
2.2.1.1.Bireysel İş Stresörleri	22
2.2.1.2.Dış Çevresel İş Stresörleri	23
2.2.1.3.Örgütsel İş Stresörleri	25
2.2.1.3.1.Örgütsel Politikalardan Kaynaklanan Stresörler	26
2.2.1.3.2.Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stresörler	28
2.2.1.3.3.İşin Yapısından Kaynaklanan Stresörler	29
2.2.1.3.4.Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stresörler	31
2.2.2. İş İle İlgili Stresin Sonuçları	32
2.2.3. İş Hayatında Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	33
2.2.3.1.İş Stresiyle Başa Çıkmada Bireysel Stratejiler	33
2.2.3.2.İş Stresiyle Başa Çıkmada Örgütsel Stratejiler	34
3.TÜKENMİŞLİK	36
3.1. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER	36
3.1.1.Tükenmişliğin Tanımı	36
3.1.2.Tükenmişliğin Nedenleri	38
3.1.2.1.Tükenmişliğin Kişisel Nedenleri	38
3.1.2.2.Tükenmişliğin Örgütsel Nedenleri	40
3.1.3.Tükenmişliğin Belirtileri	41
3.1.4.Tükenmişliğin Boyutları	41
3.1.4.1.Duygusal Tükenme	42

3.1.4.2.Duyarsızlaşma	43
3.1.4.3.Düşük Kişisel Başarı Hissi	44
3.1.5.Tükenmişliğin Sonuçları	44
3.1.5.1.Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları	45
3.1.5.2.Tükenmişliğin Aile Hayatı Üzerindeki Sonuçları	46
3.1.5.3.Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları	46
3.1.6.Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri	47
3.1.6.1.Bireysel Yöntemler	47
3.1.6.2.Örgütsel Yöntemler	48
4. İŞYERİNDE STRES VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER	50
4.1.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİK	52
4.2.ÖĞRETMENLERİN STRES VE TÜKENMİŞLİK YÖNETİMİ	59
4.3.STRES VE TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	60
5.İŞYERİNDEKİ STRES DÜZEYİNİN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA	68
5.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ	68
5.1.1.Araştırmanın Konusu ve Amacı	68
5.1.2.Araştırmanın Önemi	69
5.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, MODELİ, HİPOTEZLERİ	69
5.2.1.Araştırmanın Modeli	69
5.2.2.Araştırmanın Hipotezleri	70
5.2.2.1.Örgütsel Stres ve Örgütsel Stres Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkilere Ait Hipotezler	70
5.2.2.2.Tükenmişlik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkilere Ait Hipotezler	70
5.2.2.3.Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler	70
5.2.2.4.Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler	70
5.2.2.5. Tükenmişlik ve Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler	71
5.2.2.6. Örgütsel Stres Alt Boyutları ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler	71
5.2.2.7. İşle İlgili Özellikler ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler	72
5.3.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	73
5.3.1.Evren ve Örneklem	73
5.3.2.Veri Toplama ve Değerlendirme Tekniği	74
5.3.3.Kullanılan Ölçekler ve Bu Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	75
5.3.3.1.Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	80

5.3.3.2 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri	82
5.4.BULGULAR VE YORUM	83
5.4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve İş Yaşamına Ait Bulguları	85
5.4.2. Örgütsel Stres Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	90
5.4.3. Tükenmişlik Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	99
5.4.4. Örgütsel Stres Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	104
5.4.5.Örgütsel Stres Ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	106
5.4.6.-Tükenmişlik Ve Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	108
5.4.7.Örgütsel Stres Alt Boyutları İle Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	110
5.4.8.İşle İlgili Özellikler İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	118
6.HİPOTEZLER	130
6.1. Hipotez 1: Örgütsel Stres İle Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	130
6.2. Hipotez 2: Örgütsel Stres İle Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	130
6.3. Hipotez 3: Örgütsel Stres İle İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	130
6.4. Hipotez 4: Örgütsel Stres İle Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	131
6.5. Hipotez 5: Tükenmişlik İle Duygusal Tükenmişlik Arasında İlişki Vardır	131
6.6. Hipotez 6: Tükenmişlik İle Duyarsızlaşma Arasında İlişki Vardır	131
6.7. Hipotez 7: Tükenmişlik İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında İlişki Vardır	132
6.8. Hipotez 8: Örgütsel Stres ile Tükenmişlik Arasında Pozitif Bir İlişki Vardır	132
6.9. Hipotez 9: Örgütsel Stres İle Duygusal Tükenmişlik Arasında İlişki Vardır	133
6.10. Hipotez 10: Örgütsel Stres İle Duyarsızlaşma Arasında İlişki Vardır	133
6.11. Hipotez 11: Örgütsel Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında İlişki Vardır	133
6.12. Hipotez 12: Tükenmişlik İle Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	134

6.13. Hipotez 13: Tükenmişlik İle Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	134
6.14. Hipotez 14: Tükenmişlik İle İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	134
6.15. Hipotez 15: Tükenmişlik İle Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır	135
6.16. Hipotez 16: Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır	135
6.17. Hipotez 17: Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır	136
6.18. Hipotez 18: İşin Yapısından Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır	136
6.19. Hipotez 19: Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır	136
6.20. Hipotez 20: Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır	136
6.21. Hipotez 21: Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır	137
6.22. Hipotez 22: İşin Yapısından Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır	137
6.23. Hipotez 23: Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır	137
6.24. Hipotez 24: Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır	138
6.25. Hipotez 25: Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır	138
6.26. Hipotez 26: İşin Yapısından Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır	138
6.27. Hipotez 27: Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır	138
6.28. Hipotez 28: Öğretmenlerin Hizmet Yılıının Tükenmişliğe Etkisi Vardır	139
6.29. Hipotez 29: Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Veya İstemeyerek Seçmelerinin, Tükenmişliğe Etkisi Vardır	139
6.30. Hipotez 30: Öğretmenler Çalıştıkları Kurumun Türünün Tükenmişliğe Etkisi Vardır	139
6.31. Hipotez 31: Öğretmenlerin Görevinin, Tükenmişliğe Etkisi Vardır	139
6.32. Hipotez 32: Öğretmenlerin Bireysel Gelir Düzeyinin Tükenmişliğe Etkisi Vardır	140
6.33. Hipotez 33: Öğretmenlerin Ailesel Gelir Düzeyinin Tükenmişliğe Etkisi Vardır	140

7.GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	141
EKLER	144
KAYNAKÇA	147

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1	:	Örneklem Alınan Okullar ve Bu Okullardan Geri Dönen Anket Sayıları	73
Tablo 2	:	Stres Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları.....	76
Tablo 3	:	MTE Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları.....	78
Tablo 4	:	Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Güvenilirlik Düzeyi.....	80
Tablo 5	:	Ölçeği Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri.....	81
Tablo 6	:	Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Düzeyi.	82
Tablo 7	:	MTE Güvenilirlik Düzeyi.....	82
Tablo 8	:	MTE Faktörlerinin Güvenilirliğe Etkileri.....	82
Tablo 9	:	MTE Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Düzeyi	83
Tablo 10	:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Özellikleri.....	85
Tablo 11	:	Araştırmaya Katılanların Medeni Durum Özellikleri.....	85
Tablo 12	:	Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu Özellikleri.....	85
Tablo 13	:	Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	86
Tablo 14	:	Araştırmaya Katılanların Hizmet Süresine İlişkin Bulguları	86
Tablo 15	:	Araştırmaya Katılanların Mesleğini İsteyerek Seçmesine İlişkin Bulguları.....	87
Tablo 16	:	Araştırmaya Katılanların Kurum Tipine İlişkin Bulguları.....	87
Tablo 17	:	Araştırmaya Katılanların Branşına İlişkin Bulguları.....	87
Tablo 18	:	Araştırmaya Katılanların Bireysel Gelirine İlişkin Bulguları	88
Tablo 19	:	Araştırmaya Katılanların Ailesel Gelirine İlişkin Bulguları..	88
Tablo 20	:	Araştırmaya Katılanların İş Yaşamına Ait Bulgular.....	89
Tablo 21	:	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri Ortalamaları.....	90
Tablo 22	:	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri Ortalamaları	91
Tablo 23	:	İşin Yapısı İle İlgili Stres Faktörleri Ortalamaları.....	92
Tablo 24	:	Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri Ortalamaları	92
Tablo 25	:	Araştırmaya Katılanların Örgütsel Stres ve Alt Boyutlardaki Stres Ortalamaları	93
Tablo 26	:	Örgütsel Stres Ölçeğinin Alt Boyutlarının İlişkileri İle İlgili Korelasyon Analizi Tablosu.....	94
Tablo 27	:	Model Özeti.....	95
Tablo 28	:	Anova Anlamlılık Tablosu.....	95
Tablo 29	:	Model Özeti.....	96
Tablo 30	:	Anova Anlamlılık Tablosu.....	96
Tablo 31	:	Model Özeti Tablosu.....	97
Tablo 32	:	Anova Anlamlılık Tablosu.....	97
Tablo 33	:	Model Özeti Tablosu.....	98
Tablo 34	:	Anova Anlamlılık Tablosu.....	98
Tablo 35	:	Duygusal Tükenmişlik Faktörlerinin Ortalamaları.....	99
Tablo 36	:	Duyarsızlaşma Tükenmişlik Faktörlerinin Ortalamaları.....	100
Tablo 37	:	Düşük Kişisel Başarı Hissi Faktörlerinin Ortalamaları.....	101
Tablo 38	:	Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Alt Boyutlardaki	

	Düzeylerinin Ortalamaları.....	102
Tablo 39	: Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının İlişkileri İle İlgili Korelasyon Analizi Tablosu.....	103
Tablo 40	: Model Özeti Tablosu.....	103
Tablo 41	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	104
Tablo 42	: Coefficients.....	104
Tablo 43	: Tükenmişlik İle Örgütsel Stres Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu.....	105
Tablo 44	: Model Özeti Tablosu.....	105
Tablo 45	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	106
Tablo 46	: Örgütsel Stres İle Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu.....	106
Tablo 47	: Model Özeti Tablosu.....	107
Tablo 48	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	107
Tablo 49	: Tükenmişlik İle Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu.....	108
Tablo 50	: Model Özeti Tablosu.....	109
Tablo 51	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	109
Tablo 52	: Duygusal Tükenme İle Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu.....	110
Tablo 53	: Model Özeti.....	111
Tablo 54	: Örgütsel Stres Alt Boyutlarının Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....	112
Tablo 55	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	112
Tablo 56	: Duyarsızlaşma İle Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi.....	113
Tablo 57	: Örgütsel Stres Alt Boyutlarının Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu.....	114
Tablo 58	: Model Özeti Tablosu.....	115
Tablo 59	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	115
Tablo 60	: Düşük Kişisel Başarı Hissi İle Örgütsel Stres Alt Boyutlarının Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu.....	116
Tablo 61	: Model Özeti Tablosu.....	117
Tablo 62	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	117
Tablo 63	: Hizmet Yılına Göre Tükenmişlik Ortalamaları.....	118
Tablo 64	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	118
Tablo 65	: Mesleği İsteyerek Seçmeye Göre Tükenmişlik Ortalamaları..	119
Tablo 66	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	119
Tablo 67	: Çalışılan Kurumun Türüne Göre Tükenmişlik Ortalamaları	120
Tablo 68	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	120
Tablo 69	: Görevin Türüne Göre Tükenmişlik Ortalamaları.....	121
Tablo 70	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	121
Tablo 71	: Bireysel Gelire Göre Tükenmişlik Ortalamaları.....	122
Tablo 72	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	122
Tablo 73	: Ailesel Gelire Göre Tükenmişlik Ortalamaları.....	123
Tablo 74	: Anova Anlamlılık Tablosu.....	123

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1:	Genel Adaptasyon Sendromunun Üç Dönemi.....	18
Şekil 2:	İş İle İlgili Stresin Nedenleri.....	20
Şekil 3:	Örgütsel İş Stresörleri Alt Boyutları.....	24
Şekil 4:	Tükenmişliğin Alt Boyutları.....	42
Şekil 5:	Araştırma Modeli.....	69

KISALTMALAR

MTE	Maslach Tükenmişlik Envanteri
Max.	Maksimum
Min.	Minimum
Ort.	Ortalama
S.s.	Standart Sapma
s.	Sayfa
vb.	Ve benzeri
a.g.e.	Adı Geçen Eser

1.GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel stresleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkilerin ve demografik özellikler ile işle ilgili özelliklerin, örgütsel stres ve tükenmişlik durumlarına etkisinin saptanmasıdır. Bu araştırma İstanbul ili, Bahçelievler ilçesinde görevli öğretmenlerin örgütsel stres ve tükenmişlik durumlarının belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması hususunda önemlidir.

İş yaşamındaki stresin olumsuz sonuçları çalışanlar üzerinde olumsuz bir takım etkiler yaratmaktadır. Stres, öncelikle organizmada gözle görünür bir etki yarattıktan sonra, psikolojik olarak davranışlarını da değiştirir. Stres altındaki kişi stresli duruma uyum sağlamak veya bu durumdan kurtulmak için davranış değişikliklerine gitmektedir. İnsanlar hayatlarının her anında stres yaşamaktadırlar. Günde ortalama sekiz saatini stres içinde çalışarak geçiren bir kişi ömrünün üçte birini stres içinde tamamlamış olacaktır. Örgütler, çalışanlarında stres yaratan faktörleri ortadan kaldırmak veya en azından şiddetini azaltmak için gerekli tedbirleri almalıdırlar. Yoğun yaşanan örgütsel stres beraberinde tükenmişlik duygusunu da ortaya çıkarmaktadır.

Tükenmişlik, hizmet sektöründe , birçok kişiye hizmet vererek çalışanlarda, sıklıkla karşılaşılan bir duygulanım bozukluğudur. Stres sonucu tükenmişlik yaşamaya başlayan iş görende önce duygusal boyutta yıpranma başlamakta, çevresinde hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşmakta ve en sonunda da kendine karşı olumsuz kimlik algısı ile başarısızlık hissi geliştirmeye başlamaktadır. Örgütler iyi bir stres yönetimi ile tükenmişliği de önleyebileceklerdir.

17. yüzyılda itibaren tanımları yapılmaya başlanan stres konusunda günümüzde de araştırmalar devam etmektedir. Tükenmişlik konularında ilk çalışma 1974 yıllarında Herbert Freudenberger tarafından yapılmıştır. Stres ve tükenmişlik konularında sayısız araştırma ile birçok basılı eser yayımlanmıştır. Yapılan araştırma ve eserlerde stres, tükenmişlik ve aralarındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaktadır.

Bu araştırma yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, giriş yapılarak, stres ve tükenmişlik hakkında kısa bilgiler, araştırmanın amacı, önemi, stres ve tükenmişlik kavramlarının ilk başlangıcı, araştırma yöntemi ve genel sonuçlara yer verilmiştir.

İkinci Bölümde, stres kavramı ele alınmış, tanımı, stres kaynakları, belirtileri, sonuçları, stresle başa çıkma yöntemleri anlatılmıştır. Üçüncü bölümde, tükenmişlik ile ilgili temel bilgiler verilmiş, tükenmişliğin tanımı, nedenleri, belirtileri, alt boyutları, sonuçları ve başa çıkma yöntemleri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde, öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin örgütsel stresi, tükenmişliği anlatılmıştır. Stres ve tükenmişlikle ilgili olarak 2003 yılından günümüze kadar yapılmış olan araştırmalara yer verilmiş, araştırma sonuçları açıklanmıştır. Beşinci bölümde, araştırma ile ilgili olarak yapılmış olan istatistiksel analizlerin sonuçları açıklanmış ve tabloluşturulmuştur. Altıncı bölümde hipotezler; yedinci bölümde araştırma sonuçları ve öneriler bölümü yer almaktadır. Ekler bölümünde, araştırmada kullanılan ölçekler ; kaynakça bölümünde ise araştırma için incelenmiş literatür bilgileri, kitaplar, akademik dergiler, tezler bulunmaktadır.

Bu araştırmada ise tarama yöntemi ile ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere bir anket uygulanmış, birincil veriler nicel analiz yöntemlerine tâbi tutulmuştur. Analizlerde regresyon, korelasyon, frekans dağılımları, anova, ki-kare ve t-testi uygulanmıştır. Kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri yüksektir. Yeni ölçekler oluşturulmayıp; literatüre geçmiş, güvenilir ölçekler kullanılmış, bu nedenle yeniden faktör analizi yapılmayıp, geçerli olan alt boyutları kabul edilmiştir.

Uygulanan anketlerin analizleri sonucunda, örgütsel stres ve alt boyutları arasında doğru orantılı olarak ilişkiler ortaya çıkmıştır. Örgütsel stresin oluşması alt boyutlara bağlıdır. Tükenmişliğe de aynı şekilde korelasyon analizi yapıldığında, tükenmişliği en çok etkileyen alt boyutun duygusal tükenme olduğu görülmüştür. Analizler sonucunda Örgütsel Stres ile Tükenmişlik arasında eksi yönde bir ilişki görülmüştür. Örgütsel stres arttığında tükenmişlik azalmaktadır. Bu bize Öğretmenlerin stres altındayken bile öğrencilerine karşı tükenmişlik yaşamadığını göstermektedir. Öğretmenliğin bir görev değil yaşam biçimi olduğu kanıtlanmaktadır. Tükenmişliğin alt boyutlarına bakıldığında ise kişisel başarı hissini azalması diğerlerinden fazla çıkmakta, bu durum da bize öğretmenlerin severek yaptığı bu işte öğrencilerine karşı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma değil kendi başarılarında azalma duygusu yaşadıklarını göstermektedir. Tükenmişlik ve örgütsel stres alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu regresyon analiziyle ortaya çıkarılmıştır. Aynı

şekilde tükenmişlik alt boyutları ile örgütsel stres arasında da istatistiksel açıdan anlamlılık görülmüştür. Demografik ve işle ilgili değişkenler incelendiğinde, öğretmenlerde cinsiyet farkının, medeni durumun, örgütsel stresi etkilemediği; aynı şekilde tükenmişliğe de etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerde özel okulda görevli olanların örgütsel stres düzeyi, devlet okullarında çalışanlara oranla daha fazla çıkmıştır. Branş öğretmenlerinin örgütsel stres düzeyi sınıf öğretmenlerinden fazla çıkmıştır. Öğretmenlerin arasında mesleği istemeyerek seçenlerin tükenmişliği , mesleğini isteyerek seçenlerden fazladır. Devlet okulunda görevli öğretmenlerin tükenmişliği ise özel okullarda görevli öğretmenlerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel stres, tükenmişlik ve öğretmenlerin demografik ve işle ilgili özellikleri incelenerek yapılan bu araştırmada 33 hipotez sınanmıştır. Hipotezlerin tamamının doğrulanmamış olması daha önceden kabul edilmiş stres ve tükenmişlik ilişkisine yeni bir boyut kazandırmıştır.

2.STRES

2.1. STRES İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

2.1.1.Stresin Tanımı

Stres, her gün kullandığımız, gerçek anlamı bazı değişikliklere uğramış bir kavram haline gelmiştir. Endişe, sıkıntı, üzüntü, kaygı gibi yan anlamlar kazanmış ve günlük konuşmalarımızda bu şekliyle kullanılmaktadır. Stres kavramının gerçek anlamı biraz hafifletilmiştir. Oysa ki “stres” daha derin anlamlı, üzerinde araştırmalar yapılması gerekli olan, hafife alındığında büyük sorunlara yol açan bir olgudur. İşte bu nedenlerden dolayı yıllarca incelenmiş, hakkında kitaplar yazılmıştır.

17.yüzyılda fizikçi Robert Hook tarafından ilk defa tanımlanmıştır. “Elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki”yi açıklamak için kullanmıştır.¹ Latince “estricia”dan gelmektedir. 17.yüzyılda “felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18 ve 19.yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişmiş, “güç, baskı, zor” gibi anlamlarda kullanılmıştır.² Günümüzde ise stres, gerilimli bir durumu anlatmaktadır.

Ivancevich ve Matteson, stresi, “organizmanın çevreyle olan etkileşimi” ve “birey üzerinde özel fiziksel ve/veya psikolojik etkiler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan ve bireysel nitelikler ve/veya psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum tepkisidir” şeklinde tanımlamışlardır.³ Ivancevich ve Matteson’ın stres tanımında, organizmayı çevre ile etkileşim halinde olduğunu , açık sistemde bulunduğunu belirterek, bireyin bu çevreye verdiği tepki olarak belirtmişlerdir.

¹Ümit Akpınar, “Kocaeli İli İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi” , (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2006), s.55

²Şerif Şimşek ve Said Kingir, **Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler**, 1.Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2006, s.406

³Salih Güney, **Örgütsel Davranış**, 1.Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2011, s.197

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur.⁴ Stres, öncelikle organizmada gözle görünür bir etki yarattıktan sonra, psikolojik olarak davranışlarını da değiştirir.

Stres, kişinin sürekli değişen çevreye uymasını sağlayan, duygusal ve fiziksel etkileri olan, olumlu duygular da uyandırabilen bir olgudur.⁵ Bireyin içinde bulunduğu ortam devamlı değişmektedir. Çevrenin bu değişimleri durağan olmadığından, kişi sürekli olarak değişen durumlara uyum sağlayabilmek için stres yaşamaktadır. Ancak Stresi tamamen olumsuz algılamayıp, olumlu yönlerinin de olduğu unutulmamalıdır. Uygun miktardaki stres her zaman gereklidir.

Hans Selye'ye göre stres, bünyenin baskı ve isteklere karşı gösterdiği belirgin olmayan tepkidir. İnsan bünyesi, ister olumlu, ister olumsuz olsun mutlaka dış isteklere karşı biyokimyasal bir tepki gösterir. Stres kaynağı değişik olabilir, ama biyolojik tepki daima aynıdır.⁶ Selye, 1950 yılında yaptığı çalışmasında stresten başka “stresör” kavramını da ilgili yazına eklemiştir. “ Bireyde bir dizi tepki yaratan çevresel uyarıcıya stresör; bireyin bu tür uyarıcılara verdiği tepkiye de stres demiştir.⁷ Hans Selye'nin tanımında stresin belirgin olmayan bir tepki olduğu belirtilmişse de bu tepki şiddeti arttığında, stres sonucu davranışlar değişmektedir. Bu da bize kişinin strese maruz kaldığını gösterir. Selye, “stresör” kavramı ile organizmada stres yaratan unsurlar için literatüre yeni bir kavram kazandırmıştır. Stres yaratan her şey stresördür.

Stresin bir çok tanımı yapılmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Lazarus'a göre, “yoğun ve sıkıntılı bir sonuç yaratan, davranışları etkileyen önemli bir olay, kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı”. Meneghan ve Mullan'a göre, “organizmanın zararlı ortamlara tepkisi”dir. Hann'a göre, “insanın içinde bulunduğu ortamı kötü olarak değerlendirmesi sonucunda düştüğü durum”, Magnuson'a göre “kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa gösterdiği tepki” olarak tanımlanmaktadır.

⁴Zuhal Baltaş ve Acar Baltaş, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, 27.Basım, İstanbul: Remzi Kitapevi A.Ş., 2011, s.23

⁵Zuhal Baltaş, **Verimli İş Hayatının Sırrı:Stres**, 5.Basım, İstanbul: Remzi Kitapevi A.Ş. , 2011, s.6

⁶Salih Güney, **Yönetim ve Organizasyon**, 2.Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2007, s.594

⁷Nezahat Güçlü, “Stres Yönetimi”, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:21, Sayı:1, 2001, s.91-109

Davis “bir kişinin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu”, Robbins “kişilerin karşı karşıya kaldıkları, fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu”, Cannon “istenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarıcılardır” şeklinde sayısız stres tanımı yapılmıştır.⁸ Bir çok tanımında ortak olan, stresin organizmada bir dizi tepkiler oluşturması, olumsuz bir duruma uyma çabasıdır.

Bireyin bir gereksiniminden vazgeçmesine yada bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden veya dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime, çöküntüye yol açan güçtür.⁹ Stres kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Stresin etkilenme düzeyi ve hatta etkilenme şekli bile farklı olmaktadır. Bir kişide stres yaratan bir durum, başka bir kişide hiç stres yaratmayabilir.¹⁰ Selye, strese maruz kaldığında aynı biyolojik tepkilerin verildiğini belirtirken, bu tanımında ise stresin sonuçlarının farklı olduğu yorumu bulunmaktadır. Kişilik yapısının farklarından dolayı her stresör, her insan üzerinde aynı etkiye sahip olmayabilir. A tipi kişiliğe sahip bir insanla, B tipi kişiliğe sahip bir insanın, stresörlere farklı tepkiler vereceği açıktır. A tipi kişiliğe sahip bir insan trafikte beklediğinde büyük bir stres yaşarken; B tipi bir insan bu durumdan etkilenmeyebilir.

Jessie Bernard stresi ikiye ayırıp; zevk veren ve zevk vermeyen stres olarak literatüre katmıştır. Bunlardan zevk veren stres yaşandıkça olumlu duygular, neşe, canlılık artar.¹¹ Her stres yaratan durumun kötü olmadığı görülmektedir. Bazı stresörlerin zevk verme durumu olabilir. Sonucunun merakla beklendiği bir stres durumunda, olumlu bir sonuç alındığında, stres yaşansa bile olumlu duygular gelişmektedir.

⁸Serpil Aytaç, “İş Stresi Yönetimi El Kitabı, İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi”, **Çalışma Hayatında Stres Eğitim Semineri**, İstanbul, 15-17 Aralık 2009, TÜRK-İŞ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, İstanbul, s.76

⁹Ismail Ok, (2006); “İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)”, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

¹⁰Sadi Can Saruhan ve Müge Leyla Yıldız, **Çağdaş Yönetim Bilimi**, 1.Basım, İstanbul: Beta Basım A.Ş.,2009, s.308

¹¹Yusuf Ekinci, “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş stresinin Karşılaştırılması”, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2006),s.4

Stresin çok sayıda tanımı olmakla beraber, kavramın bilimsel tanımları içerisinde, üzerinde en fazla durulan nokta, stresin, bir organizmanın çevreye uyum sağlaması için yaptığı geri dönüşümlerdir. Stres, bir iç savaştır. Bu savaşta birey ve çevresi arasında denge sağlanmaya çalışılmaktadır. Stres çok yönlü ve birden çok bilim dalının ilgi alanına giren bir kavram olmuştur.¹² Sadece insanoğlu stres yaşamaz. Stresle ilgili yapılan araştırmalarda sadece insanın yaşadığı stres incelenmemiştir. Stresin tüm canlılar üzerindeki etkileri de her zaman inceleme konusu olmuştur. Diğer canlı yapılar da strese maruz kaldığında tepkiler verirler. Bu nedenle “stres” kavramının evrensel tek bir tanımı yoktur.

Stres, çok yönlü bir olgudur, kaçınılmaz bir durumdur, bireyin ulaşmak istediği aşamalar ve bu alanda karşılaştığı kısıtlamalarla ilgilidir. Stres, örgütsel performansı etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Stres, çalışanları ve çalışmayanları hem psikolojik hem de fizyolojik yönden etkiler.¹³ İnsanlar hayatlarının her anında stres yaşamaktadırlar. Önce fizyolojik olarak başlayan olumsuz etkilenme süreci, psikolojik etkilenme ile kişinin davranışlarına yön vermeye başlar. Aşırı stres yaşanması, iş kayıplarına, iş performansının düşmesine neden olur. Bunların sonucunda da tüm bir örgüt stresten olumsuz etkilenir. Örgütün devamının sağlanması için, iş yaşamında yaşanan stresin iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Washington Üniversitesinde psikiyatri profesörü olan Dr. Thomas Holmes ve tıp öğrencisi Richard Rahe'nin beraber hazırladığı “sosyal uyum değerlendirme” ölçütünde, insanın hayatındaki değişiklikler puanlanmıştır.¹⁴ Bu tablodaki olgulardan “eşin ölümü” 100 puan iken , “emekliye ayrılma” 45 puan, “taşınma” 20 puan, “küçük suçlar” 11 puan olarak sıralanmıştır. İnsanın hayatındaki her değişim aynı ölçüde stres yaratmamaktadır. Bazıları insanı çok etkilerken , bazılarının aşırı stres yaratmadığı görülmektedir.

¹²Dursun Bingöl ve Atılhan Naktiyok, “Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri”, **9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, İstanbul, 2001, s.115

¹³Aliye Mavili Aktaş, “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 56, Sayı 4, 2001, s.27

¹⁴Şerife Rahşan Koç, “Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği)”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2009), s.55

Hayatın her alanında stressiz bir yaşam olamayacağı içindir ki şimdiye kadar yapılan araştırmalar daha da artacak, stres kavramı yeni tanımlar kazanacaktır. Stres her zaman olacaktır. Stresi olumlu yönde kullanmak, üstünlük, verim, başarı getirecektir. Stres, olumsuz algılanan durumlara uyum sağlama ve bu durumların üstesinden gelme yeteneğidir. Yetenektir, çünkü stresle baş etme geliştirilebilir ve stresin olumsuz etkileri ortadan kaldırılabılır. Bunu başarmak için etkili bir stres yönetimi gerekir. Strese karşı koymak gereklidir, bu yapılmazsa yüksek seviyede bir iş kaybı, başarısızlık, bedensel ve ruhsal sorunlar baş gösterir.

2.1.2. Stres Kaynakları

Stres durup dururken ortaya çıkmaz. Bireyde stresin oluşması için, öncesinde bazı stresörlere maruz kalması gerekir. Bu stresörlere birbirinden çok farklı olabilir. İçinde bulunulan zamana göre dahi stres nedenleri değişmiş ve çeşitlenmiştir. Stresle ilgili araştırmalar çok eskilere dayanmasa da, stres olgusu çok eskilere dayanmaktadır. İlk insanlarda yiyecek bulma, barınma ve yırtıcılardan korunma nedeniyle oluşan stres, günümüzde daha farklı nedenlerden dolayı oluşmaktadır. Eskiden stres nedenleri doğal kaynaklardan ileri gelirken, günümüzde beşeri kaynaklardan ileri gelmektedir.

Nathan ve Charlesworth'a göre stres nedenleri şu ana başlıklar altında incelenebilir: Fiziki stres vericiler, kimyasal stres vericiler, iş ile ilgili stres vericiler, çevresel stres vericiler, sosyal stres vericiler ve ruhsal stres vericilerdir.¹⁵ Bu gruplandırmada, iş ile ilgili olanlar, çevresel olanlar, sosyal stres vericiler; fiziki stres vericiler gurubuna dahil gibidir. Stres unsurlarını gruplandırırken, bireyde ortaya çıkardığı sonuçlara göre kategorilendirmek daha çok yapılmıştır.

Şimşek ve Kınır ise stres nedenlerini, işten kaynaklanan, iş ortamından kaynaklanan, bireysel ve örgütsel ögeler olmak üzere dört ana başlıkta incelemiştir.¹⁶ Bu gruplandırmada stres; iş ve çalışma çevresi baz alınarak yapılmıştır. İşin yapısı, örgütün politikaları, işteki çalışanlar arası ilişkiler, iş görenin kişisel özellikleri gibi faktörler dikkate alınmıştır.

¹⁵ Baltaş "Stres ve Başaıkma Yolları" a.g.e. , s.30

¹⁶ Şimşek a.g.e. , s.406

Saruhan ve Yıldız, stres kaynaklarını içsel ve dışsal olarak ta ikiye ayırmıştır. İçsel kaynaklar kontrol edilebilen stresörlerdir. Dışsal kaynaklar ise kontrol edilemeyen stresörlerdir.¹⁷ İçsel kaynaklar, organizmanın özellikleri ile ilgilidir. Bu özelliklerin bir kısmı kişi tarafından uygun bir şekilde yönetilebilme özelliğine sahipken; bir kısmı ise değiştirilemeyebilir özelliklere sahiptir. Dış kaynakların tamamı ise kontrol edilememektedir. Birey kendi kişisel özelliklerinin tamamını değiştiremeyebilir. Ancak bunun bilincinde olması dahi, strese maruz kaldığında, iyi bir stres yönetimi yapabilmesini kolaylaştırabilmektedir.

Bireyin kendisinden kaynaklanan stres nedenleri, kişilik yapısı, yükselme hırsı ve rekabetten etkilenme, hata yapma korkusu, iletişim becerisi, uyum sağlayabilmedir. Bireyin özel yaşamından kaynaklanan stres kaynakları ise, aile içi sorunları, fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sağlık sorunları, sosyallik ve maddi sorunlardır. Bireysel stres kaynaklarını Steers (1994) A tipi kişilik, kişisel kontrol ve yaşam değişim oranı olarak tanımlamıştır. En önemli bireysel stres kaynağı kişilik özelliğidir. Friedman ve Roseman 1974 yılında kişilikleri A tipi ve B tipi olarak belirlemiştir.¹⁸ Strese en yatkın kişiliğin A tipi kişilik özelliği olduğu, sayısız araştırmada ele alınmış; A tipi kişiliğin bir stresör olduğu kabul edilmiştir. Kişilik yapısından kaynaklanan stres, diğer stresörleri de beraberinde getirmektedir. A tipi kişiliğe sahip bir kişi, iş yaşamında çok saldırgan, hırslı, rekabetten hoşlanan bir tutum sergileyeceği için, içinde bulunduğu iş ortamını olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak kişinin, bu özelliğini bilmesi ile, yaşanacak stres olumlu bir yöne çekilebilecek ve örgüt için önemli bir konuma gelecektir. Bu olumlu sonuçlar itibariyle de kişinin iş ve aile yaşamı stresin olumsuz sonuçları ile karşı karşıya kalmayacaktır.

Örgütsel nedenlerden kaynaklananlar: İş yapısına yönelik nedenler, fiziki çevreye yönelik nedenler, genel çevreye yönelik nedenler olarak sıralanabilir.¹⁹ Örgütsel nedenler, çalışanların hem değiştirebileceği hem de değiştiremeyeceği stresörleri barındırmaktadır. İş ortamındaki fiziki şartların bazıları değiştirilemeyecek

¹⁷Saruhan a.g.e. ,s.308

¹⁸Manolya Özek, “Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi İle Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine ve Çocukların Davranışlarına Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 2011), s.23

¹⁹Özlem Baytar, “İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.33

unsurlardan olsa da iş yerindeki çalışanlar arasındaki ilişkiler daha kaliteli bir duruma getirilebilir. Asgari düzeyde strese maruz kalma durumu ile, strese verilen tepkiler azaltılabilmektedir.

Yukarıda değinilen çeşitli araştırmalarda stres kaynakları farklı bölümlere ayrılarak incelenmektedir. Genel olarak bir gruplandırma yapılacak olunursa, stres nedenleri ikiye ayrılmaktadır. Birincisi kişinin kendisinden kaynaklanan bireysel stres nedenleri ve ikincisi kişinin çevresinden kaynaklanan stres nedenleridir. Bireysel stres nedenleri de kendi içinde üçe ayrılır. Bireyin kendisinden kaynaklanan stres nedenleri, bireyin özel yaşamından kaynaklanan stres nedenleri ve sosyo-demografik özelliklerdir. Aşağıda stres nedenleri, bireysel stres kaynakları ve örgütsel stres kaynakları olarak açıklanmaktadır. Kişinin çevresinden kaynaklanan stres nedenleri, örgütsel stres kaynaklarıdır. Örgütsel stres kaynakları da kendi içinde çeşitli bölümlere ayrılmaktadır.

2.1.2.1. Bireysel Stres Kaynakları

Çok çeşitli bireysel stres kaynakları bulunmaktadır. Kişinin kendisinden kaynaklanan stres kaynaklarıdır. Bunun en büyük nedeni de kişilik yapısıdır. Kişinin üstlendiği rollerin özelliklerinden meydana çıkabilen stres kaynakları da mevcuttur. Rol çatışmaları ve beklentilerin karşılanma durumu stres yaratan faktörlerdir.

Meyer Friedman ve Ray Rosenman kişilik özelliklerini gruplandırmışlardır. A tipi ve B tipi olarak literatüre kazandırmışlardır.²⁰ A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde, aile bireyleri ve iş arkadaşları için oldukça yüksek bir beklenti vardır. Bu beklentileri karşılanmadığında mutsuz olurlar ve stres sahibi olurlar. Friedman ve Rosenman A tipi davranışı; daha fazlasını kısa zamanda elde etmek için devamlı mücadeleye giren insanların sergiledikleri duygu yüklü eylem, olarak tanımlamışlardır.²¹ A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerde daha fazla strese yatkınlık vardır. Bu kişiler hızlı, hareketli, sabırsız, zamanı yetmeyen, rekabetçi, beklentileri ve başarı düzeyleri yüksek ve bunların sonucunda da saldırgan eğilimlidirler. B tipi kişilik özelliğinde ise A tipinin tam tersi olarak bu kişilerde stres daha az görülür. Çünkü B tipi kişilikteki insanlar rekabete girmekten hoşlanmazlar, esnek yapılıdır, zaman kaygıları

²⁰ Güney, "Yönetim ve Organizasyon", a.g.e., , s.513

²¹ Güney, "Yönetim ve Organizasyon", a.g.e., , s.513

yoktur, uysaldırlar, arkadaş canlısı, beklentileri yüksek olmayan kişilerdir.²² Kişilik özellikleri her ne kadar değiştirilemez olsa da , kişinin stres kaynağının bu tip özellikler olduğunun bilincine varılması, stres yönetimi için olumlu bir adım olacaktır. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri arasında kesin sınırlar bulunmamaktadır. Bir kişide her iki kişilik tipi özellikleri de mevcut olabilir. Ancak bu özelliklerin bazıları çok baskındır. Hangi özellikler çok baskınsa kişide o tip kişiliğe daha yakın bir durum ortaya çıkmaktadır. Bir kişinin hızlı yemek yemesi onun A tipi kişiliğe sahip olduğunu göstermemektedir. Kişi kendini iyi tanımalı, kendisini strese yatkın duruma getiren özelliklerini yumuşatmaya çalışmalıdır. Ancak bu takdirde stres altında ezilmez. A tipi kişilik özelliklerinden biri olan aşırı rekabetçi tutum, kişinin işinde yükselmesine yardımcı olur. Bunun sınırının bilinmesi için kişinin kendini iyi tanıması ve iyi bir stres yönetimi yapması gerekmektedir.

Rol çatışmalarının en yüksek olduğu durum, iş ve aile rolleri arasındaki çatışmalardır. Kahn ve arkadaşları, kişinin bir rolü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının başka bir rolden kaynaklanan baskılarla çelişmesi ile ortaya çıkan bir çatışma türü olarak tanımlamışlardır. Roller arası çatışmaların temelinde birden fazla rolün birbirleri ile uyumsuz olması vardır.²³ Rol çatışmaları günümüz modern dünyasında çok karşılaşılan bir sorun olmaktadır. Özellikle çalışan anneler bu çatışmayı derin bir şekilde yaşamaktadırlar. Bunun gibi iş ve aile rolleri arasındaki çatışmalar büyük bir stres yaşanmasına neden olmakta ve strese maruz kalmış kişilerde, kaliteli yaşamın azalması, iş gücü kaybı, performansın düşmesi gibi zararlı sonuçlar doğurmaktadır. Rol çatışması sonucunda yaşanan stresin kontrolü için kişinin bu çatışmanın bilincinde olması, rol çatışmalarını önlemesi veya en azından karşılaşıacağı strese çözüm araması ve uygun yollar bulması daha kolay olmaktadır.

Kişinin çevresini nasıl algıladığı, nasıl tepki verdiği, duygusal yoğunluğu, olumsuzluklara karşı gösterdiği direnç, cinsiyeti gibi özellikleri de strese yatkınlığını belirler.²⁴ Çevresine karşı olumlu bakış açısı geliştirmiş bir kişi strese karşı dayanıklıdır.

²²Oğuz Aydoğan, “İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, 2008), s.21

²³İlker Çarıkçı, “İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler- Türkiye’deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2001, s.157

²⁴Güçlü, a.g.e., s.91-109

Kişinin çevresine verdiği tepki ona dönüt sağlayacağı için olumlu tepkiler olumlu dönütlere, olumsuz tepkiler ise olumsuz dönütlere dönüşür. Her kişi aynı oranda duygusal yoğunluğa sahip olmadığından dolayı, aşırı duygulanım yaratan bir durum karşısında herkesin göstereceği duygusal tepki de aynı olmayacaktır. Kimi olay karşısında derin duygularla tepki verebilirken; kimi bu durumu çok olağan karşılayıp, duygusal tepkisini çok az gösterecektir. Olumsuzluklar karşısında gösterilen direnç faktörü de kişiden kişiye farklılıklar gösterebilmektedir. Olumsuz bir durumdan hemen etkilenip, zayıf direnç gösterilebildiği gibi; böyle bir durumdan çok az etkilenip, kuvvetli bir direnç gösteren kişiler de mevcuttur. Ayrıca cinsiyet faktörü de stres karşısında belirleyici olabilmektedir. Kadınların erkeklere oranla daha duygusal olmalarından dolayı, strese karşı verdikleri tepki, erkeklerden daha farklı olabilmektedir.

2.1.2.2.Örgütsel Stres Kaynakları

İş görenler çalışma hayatı boyunca farklı stres durumları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşten kaynaklanan nedenler çalışanlarda olumsuzluklara sebep olmaktadır. İş ve iş gören arasında sıkı bir ilişki olduğundan, örgütsel boyuttaki bir stresör, iş gören üzerinde etkili olur ve strese yol açar. İş görenler örgüt ile etkileşim içindeyken istenmeyen, stres sonucu oluşan davranışlar gösterebilirler. İş görenlerin davranışlarını etkileyen stres kaynakları ise bilinmeli ve oluşabilecek durumlara karşı önlemler önceden alınmalıdır. Örgütsel stres kaynakları şunlardır: İşin sıkıcılığı, ücret yetersizliği, yükselme olanakları, çalışma saatleri, çalışma koşulları, kalabalık çalışma, aşırı iş yükü. Bunlar görevin yapısına ilişkin stres kaynaklarıdır. Ayrıca, yetkiye ve üretime ait olan stres kaynakları da mevcuttur. Karar vermeye katılma, yetkilerin sınırı, sorumluluktan doğan endişe, değerlendirme adaletsizlikleri, zaman baskısı, araç-gereç yetersizlikleri, yetenek uygunsuzluğu ve çalışmaların karşılığının alınmaması gibi nedenler de stres yaratır.²⁵

Örgütsel Stres Kaynaklarından olan işin sıkıcılığını azaltmak için iş zenginleştirilmesi yapılmalıdır. İş zenginleştirme, iş yükünün artırılması olarak anlaşılmalıdır. Tam tersine iş yükünün artması değil, yapılan işin sıkıcılığının

²⁵ Ok, a.g.e., s.44

ortadan kaldırılması için, işin daha çekici, eğlenceli hale getirilmesidir. Ücretlerin işin zorluğu ile doğru orantılı bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Hak edilenin altında alınan ücret, iş görenin işinden soğumasına, gerekli yaşam şartlarını sağlayamaması sonucu, büyük bir stres altında kalmasına sebep olacaktır. Yükselme olanaklarının olmaması veya adil olmaması durumunda da iş gören, işe karşı olumsuz tepkiler geliştireceğinden dolayı, adil ve yerinde bir kariyer planlaması ile ortaya çıkabilecek iş stresi engellenmelidir. Her canlının dinlenmeye ihtiyacı olduğu göz ardı edilmemeli, iş görenlerin çalışma saatleri buna göre düzenlenmelidir. Uzun saatler, dinlenmeden çalışmak insanı daha dikkatsiz yapacağından, çalışma saatleri uygun bir şekilde ayarlanmalıdır. Çalışma koşulları, iş görenler açısından motive edici, rahatlatıcı, güvenli, bedensel ve ruhsal durumlarla uyumlu bir şekilde düzenlenmelidir. Kalabalık çalışma ortamları, iş görenleri hem fizyolojik hem de psikolojik yönden olumsuz etkilemektedir. Aşırı kalabalık çalışma ortamlarında, iş gören kendini bunalmış ve sıkılmış hissedeceğinden, iş verimi düşecek, strese giden yolun başlangıcına girecektir. Aynı şekilde iş görenin yalnız kalması da olumsuz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yükü altında ezilen iş gören olumsuz tutumlar gösterecek, performansı düşecek, aşırı strese maruz kalacaktır. Aşırı iş yükünün azaltılması için iş verenlerin yeterli sayıda çalışmanı işe alması gerekmektedir.

Örgütsel stres kaynakları, strese maruz kalan kişi tarafından değiştirilememektedir. Çalışma koşullarının olumlu seviyeye getirilmesi için iş gören ve iş verenlerin uyumlu bir şekilde çalışmaları gerekmektedir. Arada uyumun olmaması halinde işten kaynaklanan stres kaçınılmaz olacak, önce iş gören bu stres altında ezilecek ve bunun sonuçları örgütü olumsuz etkileyecek, örgütün devamı tehlikeye girebilecektir.

2.1.3. Stresin Belirtileri

Stres kavramı her ne kadar soyut gibi algılsa da, strese maruz kalmış olanlarda belirtiler çok somuttur. Stres altındaki bir kişi kolaylıkla, stressiz kişilerden ayırt edilebilir. Stresin olup olmadığını bize gösteren çeşitli belirtiler vardır. Bu belirtiler gözle görülenler olduğu gibi, davranışlar sonucu da gözlemlenebilir.

Stres belirtileri fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtiler olmak üzere dörde ayrılır. Fiziksel Belirtiler: Aşırı yemek yeme veya iştahsızlık, sürekli yorgunluk, halsizlik, migren tipi ağrılarda artma, uyku düzensizliği, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları, aşırı hassasiyet, cinsel sorunlar, aşırı derecede içki, sigara ve ilaç kullanımı, fiziksel ağrıların artması ve genel olarak kişinin kendisini sağlıksız hissetmesi. Duygusal Belirtiler: Ruhsal durumun ani değişmesi, asabiyet, saldırganlık, gerginlik, kaygı, depresyon, kendine güvensizlik, aşırı hassasiyet ve duygusal yönden tükenme. Zihinsel Belirtiler: Unutkanlık, dikkatsizlik, konsantrasyon güçlüğü, karar verememe, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, saplantılı düşünceler, eleştirilere aşırı duyarlı olma ve yoğunlaşmama. Sosyal Belirtiler: İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlama, randevulara zamanında gidememek, sürekli başka insanlarda hata aramak, her konuda başkalarını suçlamak, küsmek, uzun süre konuşmamak ve insanları sözleriyle rencide etmek.²⁶ Stres belirtileri ortaya çıktığında iyi analiz edilmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır. Stres belirtilerinin ortaya çıkışında belli bir sıra yoktur. Genellikle bu belirtiler toplu bir şekilde görülmektedir.

Fiziksel belirtiler hemen anlaşılabilirken, duygusal belirtiler, zihinsel belirtiler ve sosyal belirtiler davranışlar sonucu görülebilmektedir. Bu belirtilerden bazıları normal durumlarda da yaşanabilir. Stres belirtilerini bir bütün olarak analiz etmek gerekmektedir. Fiziksel ağrıları olan her bireyin strese maruz kaldığı sonucu çıkartılmamalıdır. Ya da eleştirilere aşırı duyarlı olan bir kişi bunu stres nedeniyle değil başka bir nedenle de yapabilmektedir. Stresin nedenleri araştırılırken etraflıca bir değerlendirme yapılmalı, sonra stresin olup olmadığına karar verilmelidir.

2.1.4. Stresin Sonuçları

Stresin yaşanması ile birlikte mutlaka ödenecek bedeller, sonuçlar ortaya çıkacaktır. Bu sonuçlar kişinin kendisiyle ilgili olduğu gibi, içinde bulunduğu örgüt açısından da önemlidir. Olumsuz sonuçlar kişiyi etkilediği gibi çevresini de olumsuz etkiler. Olumsuz etkilenmiş iş gören, olumsuz etkilenmiş iş demektir. Bu bedellerin çok ağır olmaması için stresin etkilerinde korunmak, iyi bir stres yönetimi yapmak şarttır.

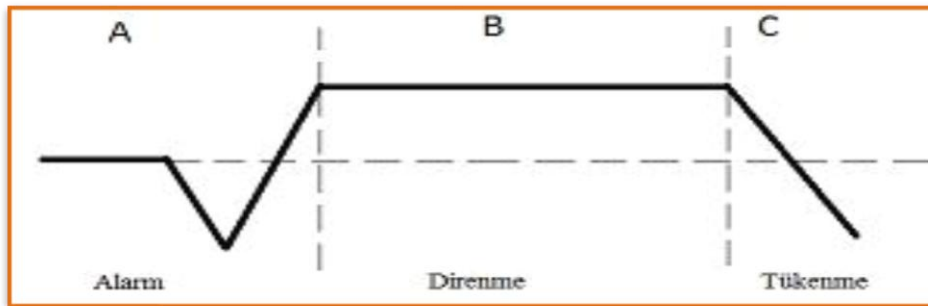
²⁶Nuray Çelik, “Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi: Mersin İl Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s.15

Stresin Sonuçlarını iki bölüme ayırabiliriz. Stresin bireysel sonuçları ve stresin örgütsel sonuçları. Stresin bireysel sonuçları da kendi içinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak üçe ayrılır.

2.1.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Stres en başta, stresi yaşayanı etkiler. Stres yaşayan kişide bazı değişiklikler olmaktadır. Çeşitli araştırmalarda stresin bireysel sonuçları hakkında bir çok veri elde edilmiştir.

Strese maruz kalmış organizma, bozulan dengesini yeniden sağlamaya çalışır. Buna “genel uyum belirtisi (general adaptation syndrome)” denir. Selye, genel adaptasyon sendromunu üç aşamaya ayırmıştır. A)Alarm reaksiyonu, B)Direnc (resistance) dönemi ve C)Tükenme (exhaustion) dönemidir.²⁷ Bu aşamaların sırası her zaman aynı olmaktadır. Kişi önce tükenme aşamasını yaşayıp, sonra genel uyum göstermez. Stresle karşı karşıya kalan iş görenin ilk tepkisi alarm aşamasıdır. Daha sonra duruma uymaya çalışır. Duruma adapte olursa, stres durumu ortadan kalkar. Ama tam tersi, duruma uyum sağlayamazsa bu sefer tükenme aşaması olan son aşamaya geçer.



Şekil 1: Genel Adaptasyon Sendromunun Üç Dönemi (H.Selye 1977)

A)Alarm Aşaması: Tehdit hisseden birey ilk olarak onu algılama ve tanımaya çalışır. Vücutta fiziksel belirtiler baş gösterir. Bunlar, kan basıncının artması, kalp çarpıntısı, göz bebeklerinde büyüme, kasların gerilmesi, mide asidinin artması gibi belirtilerdir. Eğer birey stresin üstesinden gelirse bu belirtiler ortadan kalkar. Bireyde

²⁷ Baltaş “Stres ve Başa Çıkma Yolları“, a.g.e., s.26

rahatlama ve uyku hali yaşanır. Tam tersi durumda ise direnme aşamasına geçilir. B)Direnme Aşaması: Bu aşamada birey tehdidin üstesinden gelmek için büyük çaba harcar. İlk aşamadaki fiziksel belirtiler daha da artar. C)Tükenme Aşaması: Direnme başarısızlıkla sonuçlandığında tükenme başlar. Bireyde fiziksel ve ruhsal tükenmişlik gözlenir. Sağlık sorunları ortaya çıkar.²⁸ İş görenin henüz alarm aşamasında iken bu durumun bilincinde olması, stresin olumsuz etkilerini azaltabilecektir. Vücudun fiziksel belirtilerine karşı uygun rahatlama egzersizleri ile rahatlama hissedebilecek ve stresöre karşı daha dirençli olarak savaşabilecektir. Böylelikle stresle mücadele tekniklerini uygulayarak daha iyi savunma planları yapabilecektir. İş gören alarm aşamasındaki göstergeleri iyi analiz edemiyorsa direkt ikinci aşamaya geçecektir. İçinde bulunduğu stresli durumu algılayamadığı için direnme aşaması başlayacak, ilk aşamadaki fiziksel belirtiler artarak stres daha da büyüyecektir. Stresle mücadele etmek ve ortadan kaldırmaya çalışmak zorlaşacaktır. İlk aşama olan alarm aşamasında gerekli tedbirlerin alınması ikinci aşama olan direnmenin daha kolay geçmesini sağlayacaktır. Direnme aşamasında, stresin üstesinden gelebilme becerileri yüksek ise stres ortadan kalkacaktır. Eğer iyi bir stres yönetimi yapılamazsa üçüncü aşama olan tükenme aşamasına geçilecektir.

Stresin bireysel sonuçları gruplandırmasında fizyolojik sonuçlar şunlardır: Kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrıları, kanser, diyabet, siroz, akciğer ve deri hastalıkları gibi hastalıklar oluşur. Psikolojik Sonuçları: Aile sorunları, uyku düzensizlikleri, depresyon, psikolojik hastalıklar ve tükenme belirtileri oluşur. Davranışsal sonuçları ise, sigara, alkol, hap kullanımı, kaza yapma, şiddet gösterme, isteksizlik gibi davranış bozuklukları ortaya çıkar.²⁹

Stresin bireysel sonuçları, kişinin fizyolojik durumuna, psikolojik durumuna, davranışlarına olumsuz etki etmektedir. Fizyolojik ritmin bozulması ile yaşanan hastalıklar, kişinin kendi psikolojisini ve çevresini de olumsuz etkilemektedir. Her türlü hastalık, strese maruz kalmış kişinin kendisi ve çevresi için olumsuz etkilere sahiptir. Maddi ve manevi götürüleri olan hastalıklar bir çok soruna neden olmaktadır.

²⁸Baytar, a.g.e., s.37

²⁹Nurten Öztürk, "Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri" , (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2008), s.49

Hastalıklar ile iş gücü kayıpları ortaya çıkmakta, iş gören ve örgüt bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir. Hastalığın analizinde hangi faktörlerden oluştuğu doğru bir şekilde ortaya konulmalıdır. Her baş ve sırt ağrısının nedeni, her zaman stres olmayabilmektedir. Bunun için iyi bir tetkik gereklidir. Fizyolojik sonuçlar neticesinde psikolojik sorunlar baş gösterebilmektedir. Bunların içinde en fazla ailevi sorunlar yaşanmaktadır. Uyku rejiminin stresten olumsuz etkilenmesi ile birlikte vücut direnci de düşeceğinden, bir çok hastalık ve tükenme başlayacaktır. Psikolojik hastalıklar sonucunda davranışlarda olumsuz değişiklikler ortaya çıkacak, isteksiz bir durum baş gösterecektir. Davranış bozukluklarının artması ile geri dönülemez sonuçlar, çeşitli bağımlılıklar ortaya çıkacaktır. Kişinin sadece kendisini etkiliyormuş gibi görünen stresin bireysel sonuçları, aslında çevresindeki diğer insanları da olumsuz etkilemektedir. Stresin sonuçları sarmal bir bütündür.

2.1.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Stresin örgütsel sonuçları da iş gören kadar, örgüt açısından da önemlidir. Stres yönetiminin etkin bir şekilde yapılmadığı örgütlerde stres, büyük olumsuzluklara neden olur. İş görenin yaşadığı stres önce kendisinde bir takım değişiklikler başlatırken daha sonrasında bu olumsuz değişim örgütü de etkilemektedir. Çünkü örgütleri oluşturan yapıtaşlarından biri de çalışanlarıdır. İş görende baş gösteren bir olumsuzluk, işi etkileyecek, dolayısıyla da işin tamamı yani örgüt bu strese maruz kalacaktır. İş görenlerin stres sonucu işi uygun yapmaması ile çeşitli kayıplar yaşanacaktır.

Maliyetin sayısal olarak artması, üretimde kayıpların yaşanması, verimsizlik, performans düşüklüğü, iş gören devir hızının artması, işe devamsızlıklar, yabancılaşma, iş kazalarında artış gibi birçok olumsuz sonuçlar ortaya çıkar.³⁰ Bu olumsuzluklar da örgütün devamını tehdit eder. Stres yaşayan iş görenin işe geç gitmeye başlaması, işe devamsızlığının artması, işe yabancılaşma yaşayıp kendini soyutlaması en çok görülen sonuçlardır. Bu sonuçlar nedeniyle de iş görenlerin işten ayrılma ve uzaklaştırılma döngüsü de artmaktadır.

³⁰ Yunus Yıldırım, "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,2010), s.29

Sökmen' e göre stresin örgütsel sonuçları, işe geç gitme, işe devamsızlık, iş gören devir hızı ve yabancılaşmadır.³¹ Bu örgütsel sonuçlar şöyle açıklanmaktadır: İşe geç gitme(tardiness): Örgütsel stres sonucu olarak işe geç gitme, iş görenin örgüte doğrudan yansıttığı bir durumdur. Sürekli işe geç gitme ciddiyle ele alınması gereken bir durumdur.³² İşe geç gitme davranışı, iş görenin stresli ortama geç katılması anlamındadır. İş gören işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmiştir. Ancak bazen işe geç gitme farklı nedenlerden de olabilmektedir. İş verenin bu duruma uygun çözüm yollarına gitmesi, hem stresi ortadan kaldıracak, hem de iş gören işine zamanında gelecektir.

İşe devamsızlık(absenteeism): İş görenin çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zaman diliminde işe gelmemesidir. İşe gitmeme durumu rahatsızlanma ile ilgili de olabilir. Devamsızlığa neden olan sorunlara çözüm getirilmeye çalışılmalıdır. İşe gitmeme, örgütsel stresten kaçma amacıyla da yapılabilir. Devamsızlık nedenleri şunlar olabilir: Yaş, cinsiyet, aile durumu, işyerinin uzaklığı, kıdemlilik, öğrenim derecesi, monotonluk, çalışma saatleri, ücret, hastalık...vb.³³ Yaşa göre işe gitmeme konusunda kıdem arttıkça devamsızlıklar da artmaktadır. Kadınların işe devamsızlığı erkeklere oranla daha fazladır. Bunun nedeni rol çatışmalarından doğan sorunlar olabilmektedir. İş yerinin uzaklığı ve çalışma saatlerinin uygunsuzluğu işe ulaşımında sorunlara neden olmaktadır. İşe devamsızlık sonucunda, iş gören ile örgüt arasında olumsuz bir ortam oluşacağından, en kısa sürede bu sorunun çözümü gerekmektedir.

İş gören devir hızı(turnover): İş görenlerin bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmaları veya uzaklaştırılmalarıdır.³⁴ İş görenler stres nedeniyle işlerinden ayrılma yoluna gitmekte, böylelikle nitelikli iş gücü devamlı yer değiştirmekte ve bunun sonucunda da örgüt olumsuz etkilenmektedir. Örgütte her türlü uygun koşul sağlandığında iş görenler işten ayrılmamakta, iş gören

³¹ Alptekin Sökmen, "Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma", **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2005, s.65

³² Sökmen, "a.g.e. , s.66

³³ Sökmen, "a.g.e. , s.67

³⁴ Sökmen, "a.g.e. , s.68

devir hızı azalmaktadır. Bu nedenle örgütte stres yaratacak durumlar engellenmeli, olumlu stres ortamı ile çalışanlar motive edilmelidir.

Yabancılaşma(alienation): İş görenin çalıştığı kuruma ya da örgüte karşı tepkisidir. İş doyumsuzluğu, toplumsal uyumsuzluk ve moral eksikliğinin yanı sıra iş görenin çalıştığı kuruma karşı duygusal tepkisidir. Yabancılaşan iş görenin işten ayrılma olasılığı diğerlerine göre daha yüksektir.³⁵ İş gören örgüt içinde uyumsuz davranışlar sergilemeye başlayarak, moral eksikliğini etrafına yansıtarak o örgüte dahil olmak istemediğini çevresindekilere göstermek ister. Yabancılaşma psikolojik bir tepkidir. Bu tepkinin sonuçları davranışlara yansımakta ve iş gören kendini örgütünden soyutlamaktadır. Başlayan bu döngü sonucunda iş görenin işten ayrılması olasıdır.

Stresin örgütsel sonuçlarının önüne geçilmesi için öncelikle iş görenin stres durumunun iyileştirilmesi gerekmektedir. Stres yönetimi kişinin kendisinde başlamalı, daha sonra örgütsel aşamada, iş verenler stresin olumsuz yönlerini azaltmak için uygun çalışma şartları oluşturmalıdır ki örgüt stresten etkilenmesin.

2.2. ÇALIŞMA HAYATINDA STRES

Stres hayatın her alanında bulunmaktadır. Kişi her alanda stresle karşı karşıya kalmaktadır. Bu alanlardan önemli biri de çalışma hayatıdır. Bir günün yarısına yakın bir zamanını stresli bir işte geçiren kişi, ömrünün yarısını stres altında tamamlamış olur. Olumsuzluklarla mücadele edilirken, en önce kaygı duyulur. Kaygı önlenemez ise bu strese dönüşür, kişi çıkmaza düşer. Stres kaçınılmaz olduğundandır ki baş edebilme yeteneği geliştirilmeli, stres yenilmelidir. Her stres mutlaka olumsuz ve tehlikeli değildir. Stressiz bir yaşam bulunmamaktadır.

İnsan, sağlıklı yaşamak için, stresi olmayan bir hayat dilemek yerine, değişen şartlar doğrultusunda hareket edebilmeli, böylece stresi yenebilmelidir.³⁶ Sağlıklı yaşamak için az da olsa strese ihtiyaç vardır. Stresten kaçmak imkansız gibidir. İlk çağlarda yiyecek bulmak için yaşanan stres olmasaydı, günümüzdeki yiyecek çeşitliliği sağlanamazdı.

³⁵ Sökmen, "a.g.e. , s.68

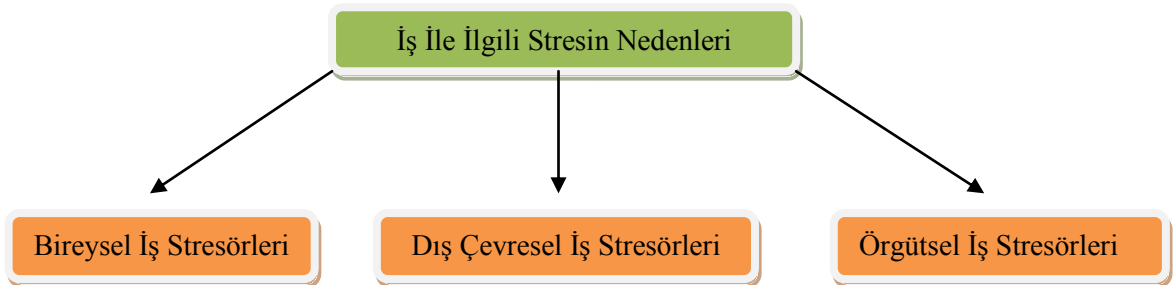
³⁶ Baltaş, "Verimli İş Hayatının Sırrı:Stres", a.g.e. s.11

İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından uzaklaştıran psikolojik ya da fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur. Amerikan Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu, iş stresini, çalışanın yetenekleri, kapasite veya ihtiyaçları ile, işinin gereklilikleri veya getirileri arasında uyumlu bir eşleşme olmadığı durumlarda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır.³⁷ İş stresi örgütlerde uyumsuzluk sonucu ortaya çıkmaktadır. İş görenin yetenekleri işin gerektirdiği yeteneklerle uyumlu olmalıdır. Dengenin her iki yönde de bozulması durumunda, çok yetenek gerektiren bir işte yeterli beceriye sahip olmamakla; tam tersi durumda tüm yeteneklerin kullanılmadığı bir ortamda çalışmak her şekilde stres yaşanmasına neden olacaktır. İş görenin ve örgütün ihtiyaçlarının karşılanamaması durumunda da stres kaçınılmaz olacaktır.

Çalışma hayatında iş gören her an stresle karşı karşıya kalabilmektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan stres, olumsuz olduğu gibi olumlu da olabilmektedir. Çoğunlukla olumsuz algılanan iş stresi, kişi tarafından olumlu seviyelere çekildiğinde, iş gören açısından motive edici bir unsur haline gelmektedir. Stresin ezici gücü altında ezilmek yerine, stresle baş edebilme becerilerinin geliştirilerek strese karşı koyulması ile iş gören ve örgütü bu olumsuz durumdan başarıyla çıkabilecektir.

2.2.1. İş İle İlgili Stresin Nedenleri

İş ile ilgili stresin nedenleri gruplandırılırken, bir çok araştırmada hep aynı benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Genel olarak örgütün fiziki koşulları, yönetimi, kariyer planlaması ile ilgili stres nedenleri en başlarda yer almaktadır.



Şekil 2: İş İle İlgili Stres Nedenleri

³⁷ Gürsu Başaran, “Türkiye’de Otomotiv Sektörü Çalışanlarında İş Tatmininin İş Stresine Etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2008), s.22

Dinamik iş dünyası, iş güvencesindeki endişe, ekonomik dalgalanmalar iş görenlerin sürekli olarak stres içinde yaşamasına neden olmaktadır. İş stresi, işle ilgili stresörlerin, iş görenin sınırlarını zorlamasından oluşmaktadır. İş ve stres arasında genel bir bağlantı bulunmaktadır. İş yerindeki strese neden olanlar etkenleri Schermerhorn (1989), çalışma saatleri, vardiya usulü çalışma, fiziksel tehlike varlığı, sorumluluk fazlalığı, işsizlik korkusu, görevle ilgili beklentiler, rollerle ilgili yaşanan belirsizlikler, kişilerarası yaşanan sorunlar, gereğinden fazla veya yavaş mesleki ilerleme olarak sıralamıştır.³⁸ Çalışma saatlerinin, insanların yaşam şekillerine uygun olması gerekmektedir. Gece saatleri insanların dinlenme ve uyuma saatleri olduğu için, buna dikkat edilerek iş saatleri belirlenmelidir. Uzun süreli çalışma saatleri yerine vardiya usulü çalışma ile iş yükü dengelenmelidir. İşle ilgili tehlikelere karşı uygun araç gereç ve donanım iş veren tarafından sağlanmalıdır. İş güvencesinin olmaması ve işsizlik korkusu strese neden olan etmenlerin başında gelmektedir. İş ortamındaki ilişkilerin kalitesi de iş stresini etkilemektedir. Kişiler arası yaşanan sorunlar iş veren tarafından uygun ayarlamaların yapılmasıyla ortadan kaldırılmalıdır. Gereğinden fazla mesleki ilerleme ile iş tecrübesi kazanma engellenmekte, dolayısıyla ilerideki çıkabilecek sorunlara karşı iş gören hazırlıksız yakalanmaktadır. Bunun tam tersi durumlarda da hak edilen ilerlemenin verilmemesi büyük bir stres kaynağıdır.

İş stresi, her iş yerinin kendine özgü ortamı içinde ortaya çıkan sorunlar olarak da tanımlanmaktadır. Bu sorunlar, iş yerindeki fiziki yapıdan (havalandırma, ışıklandırma, gürültü, teknolojik imkanlar ...vb.), iş yükünden, iş yoğunluğundan, işin monotonluk düzeyinden, rol belirsizliğinden, rol çatışmasından, amirlerle ilişkilerden, terfi imkanlarından, kararlarda söz sahibi olma durumundan gibi sorunlar olarak sıralanmıştır.³⁹ Örgütteki fiziki koşulların uygun olmaması çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. İş yükünün dengeli dağıtılmamış olması, işin yoğunluğunun yüksek olması veya tam tersi işin çok monoton olması örgütte strese neden olmaktadır. Kimin hangi işi yapıp yapmayacağını ilk başta belirlenmesi gerekmektedir. Eğer bu yapılmazsa çalışanlar arasında bir karmaşa ortaya çıkacaktır. Amirlerin astlarına karşı

³⁸ Fatma Şafak Ağma, "İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.30

³⁹ Aydın Çivilidağ, "Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003), s.23

tutumu eşit ve adil olmalıdır. Örgütte kararlara katılma ile iş görenler kendilerini örgütün bir parçası olarak göreceklendir.

Aşırı iş yükü veya az çalışma, işin niteliği, örgütsel yapı ve iklim, rol davranışları, rol belirsizliği, örgüt içi etkileşim ve iletişim, örgütteki değişim ve yeniliklerin yarattığı belirsizlik, sosyokültürel yapı, teknolojik değişim, hukuki ve politik yapı gibi unsurlar da iş stresine neden olmaktadır.⁴⁰ Örgüt içi etkileşimin kaliteli olması, iletişimin sadece dikey değil tüm birimler arasında yapılması gerekmektedir. Örgütte her hangi bir değişiklik yapılacağı zaman bununla ilgili olarak iş görenlerin bilgilendirilmesi ile işsiz kalma duygusu engellenecektir. Aynı şekilde teknolojik değişimler de iş görenler arasında işten çıkarılma korkusu geliştirebilir. Bu nedenle yapılacak değişiklik iş görenlere anlatılmalıdır.

Sonuç olarak iş stresine neden olan iş stresörlerini üç başlık altında toplayabiliriz. Bireysel nedenler, dış çevresel nedenler ve örgütsel nedenler.

2.2.1.1. Bireysel İş Stresörleri

Bireysel iş stresörleri, iş görenin kendisi ile ilgili olan stres nedenleridir. Bireysel stres kaynakları ile bireysel iş stresörleri benzerlikler taşımaktadır. İş görenin işinde yaşadığı stres normal hayatını da etkilediği için, bireysel iş stresörleri ile bireysel stres kaynakları birbirini tamamlayan, sarmal ilişkiler gösteren nedenler olmaktadır.

İş görenlerin kişilik yapısı (A tipi- B tipi), cinsiyeti, yaşı, çevresini nasıl algıladığı, olaylara bakış açısı, kendini algılaması, kendini yeterli olarak görüp görmemesi, dış referanslı yani başkasının güdümünde olması veya tam tersi iç referansa sahip olması, tepki verme tarzı, psikolojik dayanıklılığı, kontrollü olup olmaması, diğer kişilerle iletişim becerileri, değişimlere uyum sağlayabilme potansiyeli, iş tecrübesi, öğrenme şekli gibi bireysel özellikler kişilerde farklılık yaratacağından, stresle ilgili olarak bireysel farklılıklar da yaratmaktadır. Bunun sonucunda bireysel iş stresörleri her iş gören için değişik şekillerde ortaya çıkmaktadır.

⁴⁰ Süheyla Alkaya Ferhanoğlu, "İş Stresi:Türkiye'deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerinin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s.27

Bireysel iş stresörleri, her iş gören için farklı seviyelerde etkili olmaktadır ki bunun nedeni her iş görenin farklı kişilik özelliklerine sahip olup, bu stresörlere farklı tepkiler vermesindedir.

2.2.1.2.Dış Çevresel İş Stresörleri

İş görenler örgütün içinde çalışırken, örgütün çevresi ile de etkileşim içindedir. Örgütün dış çevresindeki her hangi bir değişim örgütü ve dolayısıyla da iş göreni etkilemektedir.

Bütün sistemler belirli bir ortamda faaliyet göstermektedirler. Örgütün sınırları dışında kalan her şey dış çevreyi oluşturur. Bir örgütün dış çevresel unsurları: Doğal koşullar, sosyal koşullar, ekonomik koşullar, finansal koşullar, müşteriler, rakipler, teknoloji, politik koşullar, satıcılar, kamuoyudur.⁴¹ Her sistem bir çevre tarafından kuşatılmaktadır. Örgütün içinde bulunduğu çevrenin doğal koşullarına göre hareket edilmesi gerekmektedir. Aşırı sıcak veya aşırı soğuk bir çevredeki işletme, iş görenlerinin bu olumsuzluklardan etkilenmemesi için uygun çalışma şartları oluşturmak zorundadır. Canlılar uygun yaşam sıcaklıklarında faaliyet gösterirler. Sosyal ve ekonomik koşullar iş görenin işten sonraki zamanını değerlendirmesi açısından önemlidir. Örgütlerde iş görenlerin yaptığı iş, müşteri özelliklerine paralel olmalıdır. Müşteri memnuniyeti örgütün yaşaması için önemlidir.

Dış çevredeki siyasal ve yönetsel baskılar, ekonomik, sosyal, teknolojik belirsizlikten etkilenmekte ve dış çevredeki değişim hareketleri iş görenleri etkilemektedir. Siyasal ve yönetsel baskılar iş görene yeni rol kalıpları sunarak yeni davranış şekillerini pekiştirir. Ekonomik belirsizlikler iş görenin gelir düzeyini etkilemektedir. İş güvenliğinin riskli bir duruma gelmesiyle de yaşamsal kaygı ve onun neticesinde stres ortaya çıkmaktadır. Teknolojik değişmeler iş görende teknolojik kullanım gücünü yaratabilir. Bu teknolojik güçlükler de strese yol açmaktadır.⁴² Örgütlerin içinde bulunduğu dış çevre faktörleri her ne kadar örgütü etkiler gibi görünse

⁴¹ Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, 12.Basım, İstanbul: Beta Basım A.Ş., 2010, s.675

⁴² Faruk Kalay, "Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir uygulama", (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,2009), s.41

de aslında iş görenleri etkilemektedir. Bu faktörlerden etkilenen iş görenin yaşayacağı stres de işi ve bağlantılı olarak örgütü etkileyecektir.

İş görenin mensup olduğu sosyo-kültürel yapı, kültür öğeleri gibi toplumsal nitelikli faktörler fizyolojik ve psikolojik dengeleri bozarak, işiyle ilgili stresörler yaratabilmektedir.⁴³ Yurtdışında çalışan iş görenleri sahip olduğu kültürel yapıları, gittikleri ülkelerin kültürel yapılarına uymadığı için sorunlar yaşamaktadırlar. Sahip olunan kültür öğelerinin çalıştıkları ülkenin kültür öğelerine uygun olmaması ile karşı karşıya kaldıklarında stres yaşamaktadırlar. Bu nesilden bir sonraki nesillerde ise uyum daha iyi sağlansa bile tam bir kültürlenme gerekmektedir.

Connor ve Worley'e (1991) göre de iş ile ilgili olarak değişimler görülmektedir. Çalışma gruplarında, iş sorumluluklarında, iş süreçlerinde, donanım ve teknoloji kullanımında değişimler görülebilir. İş görenler gelecekte hakkında kesinlik hissetmedikçe bu tür değişimler stresörler haline gelebilmektedir. DeFrank ve Ivancevich'e (1988) göre de işletmelerde yeni teknolojik ilerlemeler iş görenler üzerinde stres yaratmaktadır. İlerleyen ve gelişen dünya teknolojisi işgücünü gereksiz kılmaya başlamıştır.⁴⁴ Kendini örgütte gereksiz görmeye başlayan iş gören stres yaşamaya başlamıştır. Artık günümüzde yüzlerce iş görenin yapabileceği bir işi makineler daha hızlı ve daha hatasız olarak gerçekleştirmektedir. Bilişim teknolojilerindeki ilerleme iş görenlerin açısından stresördür.

İletişim ve bilişim teknolojileri ve buna bağlı olarak bilgisayar uygulamalarındaki gelişmeler "bilgi çağı"nı ortaya çıkarmıştır. Böylelikle yeni düşünce, yaklaşım ve davranış biçimleri gelişmiştir.⁴⁵ İş görenlerin bilgi çağına ayak uydurmaları için önce kendileri sonra da örgütleri gerekli eğitimleri sağlamalıdır. Hizmet içi eğitimlerle iş görenlerin işle ilgili bilgi ve teknolojik gelişmesi sağlanmalıdır.

⁴³ Bilge Zeynep Karacaoğlu, "Anesteziyologlar ve Cerrahların İş Stresi ve Tükenmişlik Sendromu Açısından Karşılaştırılması", (Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı, 2010), s.31

⁴⁴ Erhan Kaya, "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri:Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010) s.29

⁴⁵ Koçel, a.g.e. , s.436

Dış çevre değiştikçe, örgüt; örgüt değiştikçe de iş hayatı ve dolayısıyla iş görenler etkilenmiştir. Bu durum ise iş görenler üzerinde stres yaratmaktadır. İş görenlerin yeni durumlara uyum sağlamaları gerekmektedir. Bunun için ortak yapılan çalışmalarla, yeni durumlara adaptasyon hızlı bir hale getirilmelidir.

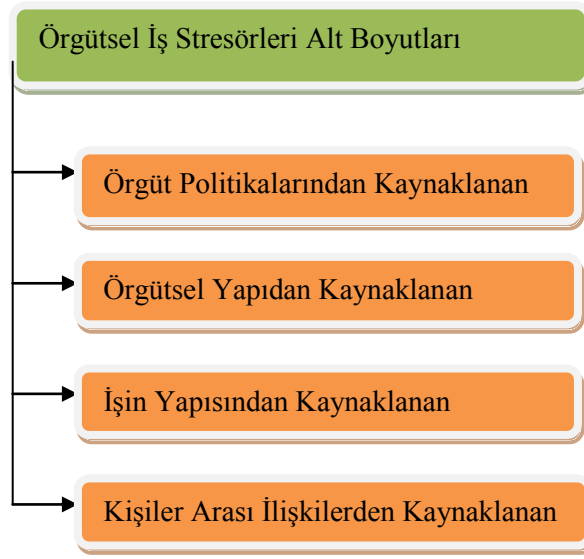
2.2.1.3.Örgütsel İş Stresörleri

İş stresine neden olan stresörlerin başında örgütsel kaynaklı stresörler gelir. İş görenler bu stresörler üzerinde değişiklik yapma imkanına sahip değildirler. Bu stresörler değiştirilemez olabilseler de iş görenin bunun bilincinde olması dolayısıyla, iş stresörlerine karşı durabilme yeteneği geliştirilebilir.

İş hayatından kaynaklanan strese “örgütsel stres” denilmektedir. İş yaşamının niteliğinden kaynaklanan stresörleri, niceliksel ve niteliksel iş yükü, iş hayatındaki rol çatışması, ve belirsizliği, bireye sunulan fiziki ve ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve imkanlar, bilgisayara bağlı iş yapmanın meydana getirdiği tekno-stres, kişinin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinden kaynaklanan sosyal destek eksikliği, yetersiz bireysel otonomi, sorumluluğa denk olmayan etki, kariyer gelişim endişesi, örgütsel politikalar, örgütsel iklim, örgütsel yapı olarak sıralamak mümkündür.⁴⁶ Örgütsel stresle ilgili stresörlerin gruplandırması farklı grup adlarıyla, değişik şekillerde yapılabilir. Her bir stresörü tek tek incelemek yerine , iş görenin etkilenmesi bakımından ana bölümlere ayırarak incelemek gereklidir. İş yaşamındaki stresörleri gruplandırarak sıralarsak, şu şekilde bir gruplandırma yapabiliriz:

- 1.Örgütsel Politikalardan Kaynaklanan Stresörler,
- 2.Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stresörler,
- 3.İşin Yapısından Kaynaklanan Stresörler,
- 4.Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stresörler.

⁴⁶ Kaya, “a.g.e., s.30



Şekil 3: Örgütsel İş Stresörleri

2.2.1.3.1.Örgütsel Politikalarından Kaynaklanan Stresörler

Her insanın nasıl bir yaşam tarzı varsa her örgütün de aynı şekilde, onun yaşam tarzı olan örgütsel politikaları vardır. Örgütsel politikalarda, örgütün tüm işleyiş biçimleri yer almaktadır.

Örgütün yaşamını sürdürmesi esnasında, ne, ne zaman, nasıl, nerede, kim tarafından, neden, hangi maliyetle, hangi sürede, hangi kalitede gibi sorularına verdiği cevaplar, o örgütün politikasıdır.⁴⁷ Bu politikalar örgütün yaşamını ne şekilde sürdüreceğini yönlendirirken, örgüt içinde çalışmakta olan iş görenleri de yakından etkilemektedir. Bu etkileşim olumlu yönde olduğunda iş gören açısından bir sorun teşkil etmezken; olumsuz etkileşimde iş stresi yaratmaktadır.

Adil olmayan performans sistemleri, ödeme yetersizlikleri, katı politik kurallar, rotasyonlar, prosedür boşlukları, yetersiz görev dağılımları, rol çatışmaları, rol fazlalıkları, politik etkenler gibi faktörler örgütlerin politikalarından kaynaklanan stresörleridir. Ücret yetersizliği, hak edilen ücretin alınmadığı düşüncesi ve ücretin ihtiyaçları karşılamaya yetmemesi, yükselmeyle birlikte oluşacak değişimleri ve hak ettiğini düşündüğü halde yükselmeme düşüncesi, uzun çalışma süreleri sonucunda

⁴⁷ Koçel, a.g.e. , s.155

yorgunluk, bitkinlik iş görenlerde stres yaratmaktadır.⁴⁸ Adil olmayan performans sistemleri iş görenlere en fazla zarar veren stresörlerden biri olmaktadır. İşin karşılığında alınan ücretlerin yetersizliği iş gören açısından sorun teşkil etmektedir. İş gören iş dışındaki yaşamını sürdürebilmek için bir gelir kazanmalıdır. Yetersiz ücret ve maaş dengesizliği nedeniyle örgütte çalışanlar arasında stres oluşmaktadır. Örgütün ücret politikalarındaki sorunlar sonucu iş görende işi bırakma, işe geç gelme, işi uygun yapmama gibi eğilimler ortaya çıkabilmektedir.

Örgütte yetki ve sorumluluklarda bir denge olmalıdır. Verilen yetkiler, sorumluluklar açısından yetersiz geliyorsa, iş gören karşılaşıacağı bir problemin çözümünde çaresiz kaldığını hissedecektir. Bunun tam tersi durumlarda yetkilerin çok olup, hiçbir sorumluluk alınmaması da örgütün devamı için sakıncalı olabilecek kararların alınması ve bunların sonucunda kararları alan ve uygulatan yetkiliye karşı hiçbir yaptırımın uygulanmaması örgüte zarar verecektir. Zamansız ve habersiz yapılan rotasyonlarla örgüt içinde sık sık yer değiştirme iş görenin günlük yaşamını, aile düzenini de bozmaktadır. Görevle ilgili sorumlulukların ve iş tanımlarının tam anlaşılır olmaması iş görenler üzerinde stres yaratmaktadır.

Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak ta iş görenler açısından stres yaratacak faktörlerdendir. Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma, iş yükü ve rol karmaşası ortaya çıkarabilmektedir. Prosedür boşluklarının olması işin devam ettirilmesini zora sokacak engeller ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin politikaları planlanırken her türlü sorun, öngörü ile planlanmalıdır. Yetersiz görev dağılımları, iş yükü ve rol karmaşası getirebilmektedir.

Örgütsel politikaların oluşturulması sırasında dikkatli analizlerle bu politikalar oluşturulmalıdır. Örgütsel politikalar uygulanırken, stres yaratan nedenler değiştirilip düzeltilmeli, sorun çözülemiyorsa, ortadan kaldırılmaya çalışılmalı, iş görenlerin politikaların olumsuz yönlerinden etkilenmemeleri sağlanmalıdır. İş görenler de stres yaratıcıları doğru algılayıp buna karşı koyabilmelidir.

⁴⁸ Kalay, a.g.e., s.43

2.2.1.3.2.Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stresörler

Örgütsel yapı ve uygulamalar iş gören üzerinde etkili olmaktadır. Kariyer planlama ve değerlendirme ölçütleri, yetki ve sorumluluk sınırları, terfi imkanları örgütsel yapıdan kaynaklanan stresörlerdendir.

Örgütsel yapı ile ilgili stres kaynaklarının başında değerlendirme ve kariyer sorunları gelmektedir. İşletmelerde değerlendirmenin nesnel ölçütler ile yapıldığı konusunda şüphelerin olması, başarı değerlendirme standartlarının uygunsuzluğu, terfi olanağının olmaması veya terfide subjektif tutumlar, yetersiz veya hızlı terfi, hırs ve başarı duygusunun engellenmesi, iş görenlerin değerlendirme sistemini anlayamaması veya bu sisteme inanmaması, yeterince bilgilendirilmemeleri gibi etkenler çalışanlar için stres kaynağı olmaktadır. Örgüt içinde adil olmayan başarı değerlendirmelerine göre yapılan kariyer planlama ve geliştirme uygulamaları da, liyakat esasına uymadığı için kişiler arasında çatışmaya, dolayısıyla da strese neden olmaktadır.⁴⁹ Kariyer planlamasının doğru yapılmadığı örgütlerde kişiler arası çatışma kaçınılmaz olurken, bu durumdan örgüt de etkilenecek ve örgütün devamının sağlanması tehlikeye girecektir.

Aşırı disiplinli çalışma ortamlarında, sıkıcılık artıp kişiler arası dengeler bozulacağından dolayı iş görenler büyük bir stres altına gireceklerdir. Örgüt içi haberleşmenin dikey değil her yöne olması gereklidir. Her birim kendi aralarında bilgi alış verişini yapabilmelidir. Haberleşme ağı bu yapıya uygun olmalıdır.

Yeteneklerin kullanılmadığı bir örgütte gelişme ve ilerleme duracağından dolayı, iş görenlerin işi algılama ve değerlendirmesi de durağanlaşacaktır. İş görenler, karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmalı, kararlara katılımları ile kendilerini örgütün bir parçası olarak görebilmelidirler.

Örgütlerde yetki ve sorumluluklar belli mevkilere dağıtılmalı, aralardaki ilişkiler koordineli olmalıdır. Aşırı sorumluluk ve yetkiler, yetki devri ile aşılmaya çalışılmalıdır. Örgütteki iş, iş görenler arasında uygun bir şekilde paylaşılmalı, aşırı

⁴⁹ Abdullah Soysal, "Farklı Sektörlerde Çalışan İş Görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:14, 2009, s.359

sorumluluk ve yetki ile iş gören üzerinde ağır bir yük haline getirilmemelidir. Bunun aksi durumlar iş görenler üzerinde ağır stres yaratmaktadır.

2.2.1.3.3.İşin Yapısından Kaynaklanan Stresörler

Genel olarak örgütlerde yapılan işin yapısı ile ilgili stresörleri beşe ayırıp inceleyebiliriz. Bunlar, iş yoğunluğu ve monotonluğu, zaman baskısı, işte tehlike unsurunun varlığı, rol belirsizliği ve rol çatışması, vardiyalı çalışma düzenidir.⁵⁰ İşlerin önceden belirlenmiş sürelerde bitirilememesi işin uzamasına, iş görenin dinlenmesi için gerekli olan zamanın ise kısılmasına neden olmaktadır. Böyle bir durumda iş görenler büyük bir stres altına girmekte ve zincirleme olarak işten soğumaya başlamaktadırlar. Çalışma saatlerindeki belirsizlikler ve zaman baskısı altında çalışma da aynı şekilde işin yapısından kaynaklanan örgütsel stres faktörlerindedir. Zaman baskısı altında çalışmak, işlerin yetiştirilememesi korkusu yaşatacağından, politikalar belirlenirken gerçekçi yaklaşımlar seçilerek zaman baskısı ortadan kaldırılmaya çalışılmalıdır.

Örgütteki işle ilgili olarak tehlike unsuru, iş görenleri işten soğutmakta ve uzaklaştırmaktadır. İşte tehlike unsuru varsa uygun donanımlarla iş görenler çalıştırılmalıdır. İşin riskine göre gerekli iş gücünü tazminatları uygulanmalıdır.

Yapılan işin hızı da stresi etkilemektedir. Yapılan işin aşırı monoton olması veya tam tersi işin aşırı yoğun olması, iş görende stres yaratmaktadır. İş yoğunluğu ile iş gören kişisel ihtiyaçlarını karşılayamamakta, uygun dinlenme ortamı olmadığı için aşırı yorulmakta ve yıpranmaktadır. Bu durum da aşırı bir stres ve iş gücü kaybına neden olmaktadır.

Vardiya düzeni sağlığı ve esenliği iki temel noktadan etkilemektedir. Birincisi vardiya düzeni özellikle uyku ve sindirim açısından bedenin biyolojik ritmi ile uymamasıdır. İkincisi aile hayatını ve sosyal hayatı bozmasıdır. Araştırmalarda gece vardiyası çalışanlarının bir ila iki buçuk saat daha kısa uydukları, rüyalı rem uykusunun daha kısa olduğu saptanmıştır. Bunların sonucunda da kişi kendini sürekli

⁵⁰ Şule Aydın, “Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6,Sayı 4, 2004, s.78

olarak yorgun, huzursuz, sinirli ve gergin hissetmektedir.⁵¹ İşin yoğunluğuna göre uygulanabilecek olan vardiya usulünün karşılığında, iş görenlerin ücret farkları uygun olmalıdır.

İşin yapısından kaynaklanan bu stresörler aşırı seviyelerde oluştuğunda olumsuz stres yaratmaktadır. Eğer bu stresörler yeterli bir seviyeye çekilebilirse, iş görenin çalışmasına olumlu yönde etki yapabilecektir.

İş gören gününün büyük bir kısmını işi ile geçirmektedir. Türkiye'deki ortalama günlük çalışma süreleri dikkate alındığında, bunun uzun bir zaman dilimini kapsamakta olduğu görülmektedir.

Haftalık çalışma saatlerinde Fransa 35 saat ile en az çalışma yapılan ülke iken, Almanya 38 saat, Çin, İtalya, Japonya, Meksika, Amerika Birleşik Devletleri 40 saat, Türkiye'de ise haftalık çalışma saati 45 saat ile ortalamanın üstünde kalan ülkelerden biridir. Hindistan, Birleşik Arap Emirlikleri ise 48 saatle en yüksek haftalık çalışma saatine sahip ülkelerdir.⁵² Bu veriler ortalamaları yansıtmaktadır. Bilindiği üzere kamu alanları dışındaki çalışma süreleri daha uzun olmaktadır. Çalışma saatleri böylesine uzunken, iş görenlerin saatlerini geçirdiği çalışma ortamları da her türlü stresörden arındırılmalıdır ki, iş görenden en yüksek verim alınabilsin. Öğretmenlerin çalışma saatlerine bakılacak olursa bu ortalamalarla uyumludur.

Çalışma ortamının, işin istenilen düzeyde yapılması için düzenlenmemesi çalışanların kısa sürede yorulmalarına, işten tatmin olmamalarına, çalışma ortamından uzaklaşmalarına, ve verimli çalışamamalarına neden olmaktadır. Böyle bir çalışma ortamında iş görenin stres yaşamaması da mümkün değildir. Çalışma ortamının fiziksel şartlarından kaynaklanan stresörler şunlardır: Aydınlatma yetersizlikleri, gürültülü çalışma ortamı, ısının yanlış ayarlanması ve çalışma ortamının kalabalık olmasıdır. Kötü ışıklandırma, sıkıntılı bir çalışma ortamının doğmasına, göz sinirlerinin yıpranmasına, zayıflamasına, geçici körlüklere, göz kamaşmasına, uygunsuz renklerin

⁵¹ Ertan Kaya, "Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), s.57

⁵² Kenan Yıldırım, "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları" , TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:23, Sayı:4 ,2011 , s.79

kullanımı strese neden olmaktadır. Gürültü ise iş gören üzerinde işitme duyarlılıklarının azalmasına neden olmaktadır. İnsanlar için en ideal ses düzeyi elli desibel ve daha altıdır. Dylan'a göre gürültünün üç etkisi bulunmaktadır. İşitme kaybı oluşabilir, iş görenlerin normal sesleriyle iletişim kurmasını engeller, kendini kötü hissetme ile birlikte stres doğurur. Kalabalık iş ortamlarında gürültü artar, kalabalık çalışma, gizlilik ve kişiye özgü olmayı ortadan kaldırdığı için stres nedenidir. Aşırı sıcak ve aşırı soğuk ortamlarda da yorgunluk, sinirlilik, kazalar, baş ağrısı ve performans düşüklüğü yaşanır.⁵³ Çalışma ortamlarının, iş görmeye uygun olmaması sonucunda, iş görenin yaşayacağı stres, örgüte de yansıtacağından gerekli önlemler alınarak, çalışma ortamının iyileştirilmesine çalışılması örgütün de yararına olacaktır.

2.2.1.3.4. Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stresörler

İnsan sosyal bir varlık olduğundan dolayı diğer kişilerle etkileşim halindedir. Kişiler arası ilişkiler örgütlerde de bulunmaktadır. İş ortamındaki olumlu ilişkiler, iş görenler açısından çok önemlidir. Bunun tam tersi durumlarda ise kişiler arası olumsuz ilişkiler büyük bir stres kaynağı teşkil etmektedir.

Örgütlerde yaşanan duygusal taciz (mobbing), örgütün sağlığını bozarak, iş görenlerin memnuniyetini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyerek, stres yaratmaktadır.⁵⁴ Mobbing kişiler arası ilişkilerin olumsuz yönde gelişerek önce psikolojik olarak , sonra daha da şiddetlenmesi sonucunda fiziksel olarak insanlara etki etmektedir. Mobbing nedeniyle psikolojik veya fiziksel olarak şiddete maruz kalan çalışanlar, bu durumu gizleme yoluna giderlerse, çözümden çok şiddetin artmasına zemin hazırlamış olurlar. Bu nedenle böyle bir durumla karşılaşılması durumunda, iş görenler bunu saklamamalı, yetkili makamlara bildirme yolunu tercih etmelidirler.

Çalışanlar arasında görüş farklılıklarının olması doğaldır. Ama bu farklılıklar sorun yaratıyorsa iş görenler için stres yaratır. Dışlanmak, kıskanılmak ileri geri konuşmalara yani dedikodulara yol açabilir. Bu durumda da stres ortamı oluşmuş olur. Rekabetin fazlası da örgütü yaşanılmaz hale getirmektedir. Rekabetin sınırları örgüt

⁵³ Müjde Arslan, "Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma" , (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.48

⁵⁴ Güneş Aktop, "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2006), s.25

tarafından belirlenmeli, haksız rekabet önlenmelidir. Duygusal içerikten yoksun iletişim de stres yaratan bir diğer faktördür.⁵⁵ Çalışanlar arasında sosyal destek olması ve ilişkilerin kuvvetli olması stresi azaltır. Yaşanılanların paylaşılması, ortak değerler üretirken birlikteliğin doğmasına neden olmaktadır. Kişiler arası ilişkilerde uyumun bulunması işten doğan stresi azaltacağından, iş verenler ve iş görenler uygun iletişim kanallarını doğru bir biçimde kullanmalıdır. Kişiler arası ilişkilerini iyi düzenleyemeyenler olumsuz bir ortamın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İlişkiler bozulunca örgütteki iş akışı sekteye uğrayacağından, olumsuzluklar örgütü kötü etkileyecektir.

İş görenlerle iş veren arasında da ilişkiler iyi düzenlenmelidir. Üstler astlarının başarılarını ödüllendirerek, onların örgüt için ne denli önemli olduğunu göstermelidir. Bu yapıldığı zaman da iş görenlerde örgüte karşı aidiyet duygusu gelişir ve örgüt bu durumdan olumlu etkilenir. Üstün aşırı cezalandırıcı davranışları ise tam tersi bir durum yaratarak, iş görenlerin olumsuz etkilenmesine, dolayısıyla da örgütün olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

Örgütler, alt sistemleri olan açık bir sistemdir. Bu nedenle de sistem unsurları içindeki uyum sistemin bütünü etkilemektedir. Kişiler arası ilişkilerin olumlu kurulduğu örgütlerde stres daha az yaşanıp, paylaşılacağı için bu konuda kişiler kendilerini geliştirmek durumundadır.

2.2.2. İş İle İlgili Stresin Sonuçları

İş yaşamında karşılaşılan stresin birçok sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar iş göreni, iş ortamında olumsuz etkilediği gibi, özel yaşamında da etkilemektedir.

Stresten kaynaklanan bazı performans sorunları şunlardır: Verimin azalması, rol çatışmaları, bireysel moral sorunları, bireysel kariyer sorunları, iletişim sorunlarıdır.⁵⁶ İş görenler örgütün bir parçası olduğundan dolayı, stres altında çalışma sonucu bazı olumsuzlukların gelişmesiyle performans düşüklüğü yaşayabilmektedirler. İş performansının yüksekliği iş görene bağlıdır. İş stresinin olumsuz sonuçları, çalışanları

⁵⁵ Melek Tanşu, “Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir uygulama”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2009), s.29

⁵⁶ Ferhanoglu a.g.e., s.23

olumsuz yönde etkileyeceğinden verim düşmektedir. İş görenler arasında oluşan rol çatışmaları da stres sonucunda, işin yapılışında meydana gelen aksaklıklar sonucu, iş görenlerin rollerinde oluşan karışıklıklar sonucu ortaya çıkmaktadır. İş stresi iş görenlerin verimini düşürünce, oluşan olumsuz durum bu sefer morali de bozmakta, bu da örgütteki iklimi olumsuz yönde değiştirmektedir. Moralin düşmesi motivasyonu azaltacağından, yine örgütte verim düşüklüğü yaşanacaktır. İletişim kanalları da stresten etkilenmektedir. İletişimde alıcı ile gönderici arasındaki stresten kaynaklanan tutumlar, karşılıklı şekilde birbirlerini olumsuz etkileyecektir.

2.2.3. İş Hayatında Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

İş hayatındaki stresten kurtulmak için iş görenin tek başına bazı önlemler alması yeterli olamaz. Bireysel önlemlerin yanında örgütlerin de iş stresini azaltmak için stratejiler belirlemeleri gerekmektedir. Bu nedenle iş stresi ile baş etmede kullanılacak stratejiler ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; Bireysel Stratejiler ve Örgütsel Stratejilerdir.

2.2.3.1. İş Stresiyle Başa Çıkma Bireysel Stratejiler

Kişilik özelliklerinin değiştirilmesi, spor ve egzersiz yapılması, solunum egzersizi yapılması, gevşeme hareketlerinin yapılması, toplumsal destek alınması, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılımın sağlanması, ümit ve iyimserliğin artırılması, zaman yönetiminin yapılması gibi stratejilerle bireysel olarak iş stresine dayanıklılığın artırılması gerekmektedir.⁵⁷ Kişilik özelliklerinin tamamını değiştirmek mümkün olmayacağından, bazı özelliklerin yumuşatılması durumuna gidilmelidir. B tipi kişilik özelliklerine sahip olmak strese karşı bir set oluşturmak gibidir. İyimser bir tutum sergilemek , kişileri zorluklara karşı dolayısıyla da strese karşı koruyacaktır.

Spor ve egzersizle iş görenler kendilerine zaman ayırmalı, sporun yararlı sonuçlarını göz ardı etmemelidirler. Spor ve egzersiz, duygusal ve fiziksel olarak kişileri daha dayanıklı hale getirmektedir. Solunum ve gevşeme egzersizlerinin öğrenilmesi, kızgınlık ve stres anlarında bu duyguların hissedilmesinin şiddetini engellemektedir. Günümüz modern toplumları insanları yalnızlaştırmaktadır. Bu durum

⁵⁷ İsmail Çakır, “Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2006), s.43

sonucu kişilerin sosyal destek almak için psikologlara gitmesine neden olmaktadır. Kişinin boş zamanlarında, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılması, iş ortamındaki stresten daha az etkilenmesini sağlamaktadır.

Konuşmak, dengeli bir sosyal ortamda dostluk kazanmak için iş arkadaşlarıyla konuşmak, spor etkinliklerine katılmak, yürüyüş, yoga ve kendini dinlemek, her şeyi orantılı yapmak, iş dışında diğer işleri de önemli bulmak, bahçe işleri yapmak, limitini bilmek, daha sağlıklı bir yaşama yönelmek, iş faaliyetlerini planlamak gibi yollar da iş stresiyle başa çıkmada etkili olmaktadır.⁵⁸ Kaliteli bir zaman yönetimi yapılmasıyla, randımanlı çalışma ve yaşama sağlanacağından, stresin yıkıcı etkileri azalacaktır.

Stresten korunmak için kişiler öncelikli olarak kendileriyle ilgili, bireysel inisiyatif kullanarak bazı değişiklikleri uygulamalıdır. Tüm stres faktörleri yok etmek olanaksız olduğu için kişi önce kendinden başlamalıdır.

2.2.3.2. İş Stresiyle Başa Çıkmada Örgütsel Stratejiler

İş stresinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için örgütün yönetim kademelerindekilere büyük değişiklikler yapma görevi düşmektedir. Örgütte bir stres yaşanıyorsa, bu durum iyice analiz edilmeli ve ona göre gerekli tedbirler alınmalıdır. Stres Yönetimi ile ilgili yeni stratejiler geliştirilmelidir. Geliştirilen stratejiler zaman kaybetmeden uygulanmaya başlanmalıdır.

Yetersiz ücret ve maaş dengesizliğinden kaynaklanan bir stres durumu yaşanıyorsa, iş verenler bunun çözümü için gerekli maddi kaynaklar yaratmalı; maaş dengesizliğinin yaşandığı durumlarda piyasa araştırmaları yaptırarak ücretlendirmeyi adil bir duruma getirmelidirler. Bu tip önlemlerin alınmaması durumunda yetişmiş personelin kaybını yaşayabilirler.

Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk yaşanmaması için model alarak düzenlemeler yapmalıdırlar. Sorumlulukların açık bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. İşletme içinde sık sık yer değiştirme yerine belli aralıklarla rotasyonlara

⁵⁸ Murat Zonana, “İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s.38

gidilmelidir. İş görenlerin birbiri ile çelişen işleri aynı anda yapmaları engellenmelidir. Görev dağılımında her hangi bir adaletsizlik varsa düzeltilmeli, uygun işe uygun kişiler yerleştirilmelidir. Performans değerlendirme herkes için adil olmalıdır. İş görenlerin başarıları zaman kaybetmeden pekiştirilmesi için ödüllendirme yoluna gidilmelidir. Aşırı disiplinli çalışma ortamları yerine, uygun seviyelerde disiplin sağlayan ortamlar oluşturulmalıdır. İş görenler yetenekleri doğrultusunda, uygun görevler verilerek istihdam edilmelidir. Örgüt içi haberleşmenin sağlanması için uygun iletişim kanalları seçilmelidir. Çalışma saatlerinden kaynaklanan bir stres durumu yaşıyorsa, saatler düzenlenirken iş görenlerin ihtiyacına göre ayarlamalar yapılmalıdır.

İş zenginleştirme, iş genişletme çalışmaları yapılmalıdır. Kurumda yapılacak değişimler için önceden çalışanlar bilgilendirilmeli ve katılım sağlanmalıdır. Çalışanların işinden ve kendisinden gurur duyması sağlanmalıdır. İş görenler arasındaki rekabet doğru yönetilmelidir.⁵⁹ Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması, çatışma ortamı doğuracağından, rekabette aşırıya kaçılmaması için gerekli önlemler örgüt tarafından alınmalıdır. İş görenleri hak ettiği takdir onlara sunulmalı, göz ardı edilmemelidir.

Örgütlerde iş görenlerin yöneticilerden destek alamaması, düşmanca davranışlar sergilenmesi, o örgüte zarar vermektedir. İş görenlerin yaşayacağı stres, örgütün genelini de etkileyeceğinden, stres yaratan faktörler azaltılmalı veya ortadan kaldırılmalıdır.

⁵⁹ Koç, a.g.e. , s.31

3.TÜKENMİŞLİK

3.1. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

3.1.1.Tükenmişliğin Tanımı

Tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışanlarda, birçok kişiye hizmet vererek çalışanlarda, sıklıkla karşılaşılan bir duygulanım bozukluğudur. Sonucunda, iş görende olumsuzluklara yol açmaktadır.

İş görenin fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğuna neden olan bir sendromdur. Birey iş yerinde yoğun duygusal beklentilerle karşı karşıya kaldığı zaman, bir süre sonra hizmet verdiği kişilere karşı duyarlılığını ve ilgisini yitirmekte; kendisine ve hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz duygular geliştirmektedir. Böylece kişinin performansı düşmekte, verdiği hizmetin kalitesi azalmaktadır. Bazı meslek gruplarındaki tükenmişlik riski diğerlerine oranla daha fazla olmaktadır. Polisler, avukatlar, doktorlar, hemşireler, öğretmenler, bankacılar gibi insanlarla yüz yüze çalışanlarda bu olgu daha sık ortaya çıkmaktadır.⁶⁰ Çalışanın karşısındaki hizmet bekleyenlerin yoğun ilgi istemesi, ilgilenilmek istemesi, sürekli hizmet beklemesi; bunu dile getirmese de işin gerekliliğinin bu olması, çalışanlarda önce stresin başlamasına ve sonra da artarak devam etmesine ve yetersiz hissetmeye yol açmasına tükenmişlik denilmektedir. Tükenmişlik yaşayan iş görenlerde karşısındaki kişilere karşı duyarsızlaşma , onlara karşı ilgiyi kaybetme baş göstermektedir.

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından ele alınmış, “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanmayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır.⁶¹ Maslach ve Leiter’a göre tükenmişlik, yavaş yavaş ve sürekli olarak gelişen, insanı, kurtuluşu zor bir girdabın içine sürükleyen bir hastalıktır. Storlie’ye göre, çoğu zaman bu duruma engel olmaya çalışılmaz, hatta bazen uyum gösterilir. Yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için uğraş verilmez. Torun’a göre, bireyin enerji

⁶⁰Gönül Akçamete, Sema Kaner ve Bülbin Sucuoğlu, **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001, s.38

⁶¹ Hüseyin Izgar, **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001, s.33

kaynaklarının stres yapıcı koşullar altında azalmasıdır. Edelwich'e göre, başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen; idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıptır. Maher'e göre, psikosomatik hastalığı, uykusuzluğu, iş ve müşterilere karşı negatif tutumu, işe gelmemeyi, alkol yada ilaç kullanımını, suçluluğu, kötümserliği, ilgisizliği ve depresyonu içeren kompleks bir durumdur. Spanial ve Caputo'ya göre, iş ve özel yaşamdaki stresle baş edebilme konusundaki yetersizliktir. Pearlman ve Hartman, tükenmişliğin tanımı için çoklu kavramlaştırma yaparak şu tanımları sıralamışlardır: Başarısızlık, yorgunluk ve duygusal olarak tükenme, yaratıcılığı yitirme, işe bağlılığı yitirme, kişilere karşı yabancılaşma, kronik strese verilen tepki, genellikle rahatsız edici fiziksel ve duygusal belirtilerle ilişkili olarak, bireyin kendisine ve karşısındakilere uygun olmayan davranışlar sergilemesidir.⁶² Birçok tükenmişlik tanımı yapılmış ve literatüre kazandırılmıştır. Tükenmişlik; Başarısızlık, yıpranma, güç kaybı, kurtuluşun zor olduğu, yaratıcılığı ortadan kaldıran, amaç kaybı yaşatan, uykusuzluk, depresyon, alkol-ilaç bağımlılığı, kötümserlik, ilgisizlik, yetersizlik hissi, çaresizlik, umutsuzluk, yorgunluk, yabancılaşma, gibi olumsuz nitelendirilebilecek durumlarla bağlantılı bir duygulanım şeklidir.

Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni de geliştiren Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik "*işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom*"dur. İş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi, tükenmişliktir.⁶³

Tükenmişlik stresle mücadele sonucunda, bireyin mücadelesini kazanamamasıyla gelişen, sürekli yaşanan, çok zor düzeltilebilen bir davranış

⁶² Olca Sürgevil, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006, s.52

⁶³ Kadir Ardıç ve Sema Polatçı, "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:32, 2009, s:21-46

çökmesidir. İş görenin, hizmet ettiği sektördeki kişilere karşı aşırı duyarsızlaşması, onlara karşı yabancılaşması ve kendini soyutlamasıdır.

3.1.2.Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin ilk nedeni, stresin kontrol edilememesidir. İş stresinin etkileri ile başa çıkılamaması sonucunda tükenmişlik oluşmaktadır. Stres sonucunda iş görenlerde oluşan iş doyumunun azalması ile tükenmişlik arasında doğru orantı bulunmaktadır. Stres ne kadar çok artarsa, tükenmişlik de o oranda artmaktadır. Selye'nin literatüre kazandırdığı, stres karşısında organizmanın denge durumuna geçmek için uyguladığı genel adaptasyon sendromunun son aşaması tükenmedir. Stres tedavi edilip yok edilemez ise tükenme arkasından gelecektir.

Tükenmişliğin nedenleri kişisel ve yönetsel örgütsel nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır.

3.1.2.1.Tükenmişliğin Kişisel Nedenleri

Stresten etkilenme nasıl ki her insanda birbirinden farklı seviyelerde oluyorsa, tükenmişlik duygusunun etkisi de her insanda farklı olmaktadır. Her insan birbirinden farklı olduğuna göre, yaşayacakları duygular da farklılaşacaktır. Bu farklar sonucunda tükenmişlik her kişiyi aynı ölçüde etkilemeyecektir.

Tükenmişliğin kişisel nedenlerinden bazıları: Kişilik özellikleri, medeni durum, kişisel duyguların analizi ve paylaşımı, demografik özellikler, eğitim düzeyi, çalışma yılı, motivasyon düzeyi, benlik gücü, engellenmeye dayanıklılık düzeyi, işe aşırı düşkün olunması, kişisel beklenti düzeyi ve tolerans düzeyi olarak sıralanmaktadır.⁶⁴ A tipi kişiliğe sahip kişiler strese daha yatkın olduklarından dolayı, tükenmişliği de fazla yaşamaları olağandır. B tipi kişilik özelliğine sahip olanlar ise daha iyimser bir bakış açısına sahip oldukları için, A tipi kişilik özelliği taşıyanlara oranla daha az tükenmişlik duygusu hissedeceklerdir. Medeni durum farkı da tükenmişliği etkilemektedir. Bekar ve dul olanlar, evli olanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Kişisel

⁶⁴ Ayşegül Cankara, “İlköğretim Öğretmenlerindeki Psikolojik Tükenmişlik Düzeyinin Araştırması” , (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s.34

duygularını karşısındakilerle paylaşabilenler daha az tükenmişlik hissetmektedirler. Eğitim düzeyi arttıkça yaşanan tükenmişlik de artmaktadır. İşteki hizmet yılının artması, tecrübe kazandırdığı için tükenmişlik duygusunun hissedilmesi azalmaktadır. Motivasyonu , benlik algısı ve gücü yüksek olanlar çevrelerine olumlu mesajlar verdiği için tükenmişlik hissetmemektedirler.

Maslach ve Jackson yaptıkları araştırmalarda hizmet sektöründe çalışan bayanların, erkeklerden daha fazla duygusal yorgunluk yaşadıklarını bulmuşlardır. Doyle ve Hind ise erkeklerin daha fazla duyarsızlaştıklarına katılmakla beraber, duygusal yorgunluk ve kişisel başarıda cinsiyet bakımından bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Maslach ve Jackson, tükenmişliğin iş tecrübesiyle olumsuz ilişki içinde olduğunu belirtmişlerdir. Evli ve çocuk sahibi olan kişilerin bekar yada çocuğu olmayanlara oranla daha fazla duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca Maslach ve Jackson, yüksek eğitilmiş kişilerin diğerlerine oranla daha fazla tükendiklerini belirtmişlerdir.⁶⁵ Tükenmişliğin birçok farklı kişisel nedenleri olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda tükenmişlikle ilgili kişisel nedenlerin şunlar olduğu görülmektedir:

- Kişilik özellikleri
- Medeni Durum
- Duyguların Paylaşımı
- Demografik Özellikler
- Eğitim Düzeyi
- Çalışma Süresi
- Motivasyon
- Olumlu Benlik Algısı

⁶⁵ Sibel Çimen, “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları”, (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.32

3.1.2.2. Tükenmişliğin Örgütsel Nedenleri

Tükenmişlik, iş görenlerin yaşadığı olumsuz bir duygulanım olmasına karşılık bunun nedenlerini sadece çalışmada aramak yersiz olur. Örgütlerin bazıları yapısal olarak tükenmişliğe açık bir durumda olabilmektedirler.

İşin niteliği, çalışılan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, yönetimle ilgili işlerde geçirilen zaman miktarı, kişinin eğitim durumu, yeterli veya yetersiz oluşu, önemli kararlara katılmama, örgütsel işleyişteki kusurlar, işin yüksek performans gerektirmesi, hizmet verilen insanlarla ilişkiler, yetersiz personel, yetersiz araç, örgütün havası gibi birçok etken örgütsel etkenler olarak belirtilmektedir.⁶⁶ İş görenlerin haftalık çalışma saatlerinin uzun olması, bu nedenle yeteri kadar dinlenememeleri sonucunda tükenme yaşamaktadırlar. İş yükünün fazla olması iş görenler açısından dayanılmaz olurken, hizmet alan kişilere ulaşılamama ile tükenmişlik artmaktadır. Kişiler arası gerilimin olması, örgüte ve hizmet alanlara yansıtacağı için sorunların çıkması ve tükenmişlik yaşanması kaçınılmazdır. Rol belirsizliği ile iş görenlerin işleriyle ilgili karmaşa yaşamaları da tükenmişlik nedenlerinden biridir. İş görenlerin asli görevleri dışında yazışmalar, yönetim görevleri aşırı bir zaman kaybına yol açacağı için bu tür işler için yetki devri yapılması yerinde olacaktır. İş görenlerin üstleneceği sorumluluk özellikleriyle uygun olmalı, iş gören işe yetebilmelidir. Hizmet verilen insanlarla ilişkilerin olumlu bir havada olması tükenmişliği azaltmaktadır. Yetersiz personelle çalışmak, aşırı iş yükü getireceği için stres ve tükenmişliğe neden olmaktadır.

İş ortamındaki iş stresi ne kadar fazla hissediliyorsa, çalışanların hizmet alanlara karşı hissedeceği tükenmişlik duygusu da o ölçüde fazla olacaktır. Örgütsel stres nedenleriyle benzerlikler gösteren örgütsel tükenmişlik nedenleri, örgüt politikaları ve uygun stratejilerle ortadan kaldırılmaya çalışılmalıdır.

⁶⁶ Bülent Dilsiz , “Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006), s.51

3.1.3.Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri ile stresin belirtileri birbirine benzer nitelikler taşımaktadır. Bu belirtileri fiziksel, davranışsal olarak iki grup altında inceleyebiliriz.

Fiziksel Belirtiler: Aşırı yorgunluk, grip ve soğuk algınlığının sık sık tekrarlanması veya hiç geçmemesi, çeşitli vücut ağrıları, uykusuzluk, ani kilo farkları, yüksek tansiyon. Davranışsal Belirtiler: Asabiyet, ağlama krizleri, diğer insanları küçümseme, ikna edilememe, inatçılık, depresyon, öfke kontrolünü kaybetme.

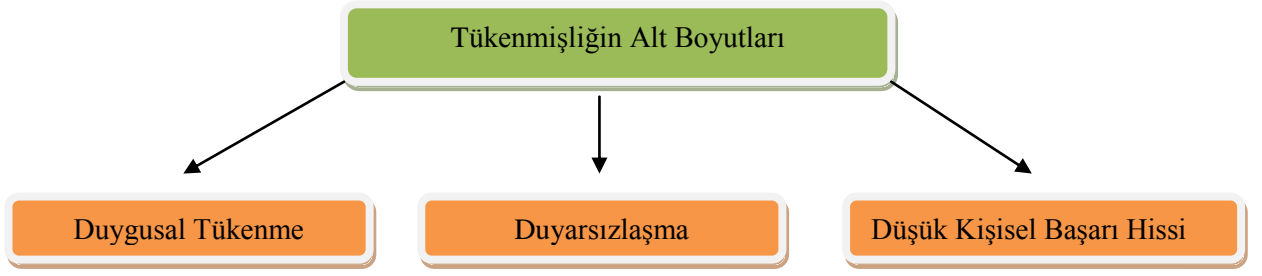
Freudenberger'e göre tükenmişlik yaşayanlarda, kişide bitkinlik ve yorgunluk vardır, sürekli devam eden soğuk algınlığı görülmektedir. Sık sık baş ağrıları, mide ile ilgili rahatsızlıklar, uykusuzluk ve nefes darlığı bu kişilerde baş göstermektedir. Fiziksel belirtiler yanında davranışsal belirtiler de vardır. İş görenin çabuk sinirlenmesi, ani öfke ve asabiyet tepkileri vermesi, çok çabuk ağlaması, paranoik hali, kendine aşırı güvenmesi, başkalarına aptalca görünmesi, inatçı, katı olması, ikna edilememesi, inandırılmaz olması, değişimlere tepki göstermesi, üretken olmayan çabalar göstermesi gibi belirtiler görülmektedir. Stanley ise tükenmişlik belirtilerini bedensel ve duygusal belirtiler olarak ayırmıştır. Bedensel Belirtiler: Bedensel yorulma, sık ve uzun süren soğuk algınlıkları, baş ağrıları, uykusuzluk ve kabus görme, ülser, mide bağırsak hastalıkları, ani kilo farkları, şeker hastalığı, yüksek tansiyon, astım, çabuk kırılma , sırt ve boyun ağrılarıdır. Duygusal belirtiler: Çaresizlik, depresyon, başarısızlık, öfke ve engellenme, umutsuzluktur.⁶⁷ Birçok araştırmada, tükenmişliğin belirtileri ile ilgili benzer bulgulara ulaşılmıştır.

3.1.4.Tükenmişliğin Boyutları

Maslach ve arkadaşları tarafından yapılmış olan tükenmişlik tanımında literatüre “üç boyut” kazandırılmıştır. Bu boyutlar şunlardır: 1.Duygusal Tükenme, 2.Duyarsızlaşma, 3.Düşük Kişisel Başarı Hissi'dir.⁶⁸

⁶⁷ Talip Özdemir, “İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Görülme Sıklığı İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s.67

⁶⁸ Olca Sürgevil, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006, s.42



Şekil 4: Tükenmişliğin Alt Boyutları

3.1.4.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenmişlik olan ilk boyutta, iş görenler görevleri sırasında aşırı yorulmaktadırlar. Aşırı iş karşısında yorulmalar sonucu iş görenler yıpranmaktadırlar.

Duygusal Tükenme, Maslach ve Jackson tarafından, çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmelerindeki artış olarak tanımlanmıştır. Duygusal yönden yoğun çalışma temposunda olan kişilerin kendisini zorlaması ve diğer insanların duygusal tepkileri altında ezilmesi karşısında bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır.⁶⁹ İş görenlerin iş karşısında duygusal yönden aşırı yorulması ile bir duygusal tükenmişlik duygusu yaşaması boyutudur. Bu durumun devamlı yaşanması ile kişi kendini yetersiz hissettiğini düşünmeye başlar.

Duygusal tükenme, tükenmişliğin en kritik ve belirleyici boyutu olarak ifade edilmektedir. Bu boyut tükenmişliğin içsel boyutudur. Bu aşamada bireyde yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetmesi gözlenmektedir. Bunların yanı sıra bireyin özgüveni, mesleğe karşı ilgisi ve coşkusu azalmış yada kaybolmuştur. Duygusal tükenmişliği yaşayan birey, hizmet sunduğu kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür, gerginlik ve engellenmişlik duygularını yaşar.⁷⁰ İş görenin işinden soğuduğunu hissetmesi, evine döndüğünde kendini ruhen tükenmiş hissetmesi, işe başlarken bir gün daha bu işi kaldıramayacağını hissetmesi, bütün gün kişilere hizmet vermesi, yaptığı işten yıldığını hissetmesi, işin

⁶⁹ Necati Cemaloğlu ve Yücel Kayabaşı, “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:27, Sayı:2, 2007, s.123-155

⁷⁰ Ayşe Karahüseyin, “Dinlenme ve Bakımevinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010), s.47

kendini kısıtladığını hissetmesi, çok uzun süreler çalışması, insanlara hizmet verirken stres yaşaması, yolun sonuna geldiğini hissetmesi, iş görende duygusal tükenme yaşandığını göstermektedir.

İşle ve duygularıyla mücadele sonucunda ya kazanıp duygusal tükenmeyi aşacaktır yada tam tersi duygusal tükenmeden sonraki aşama olan duyarsızlaşmaya geçecektir.

Duygusal tükenme aşamasında, örgütün alacağı tedbirlerle bu durumun önüne geçmek mümkündür. Bundan sonra yapılacak müdahaleler için çok geç kalınmış olabilmektedir.

3.1.4.2.Duyarsızlaşma

Uzun süre duygusal tükenme yaşayan iş gören, bu durumun düzelemeyeceğine kanaat getirirse bu defa ikinci aşama olan duyarsızlaşma ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme sonucunda olumsuz durumu kabullenme ile işlerin hiçbir zaman düzelemeyeceği kanıksanmış olur. Bunun sonucunda iş gören hizmet verdiği kişilere karşı sert bir tavır takınır.

Maslach'a göre duyarsızlaşma, hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış, katı, hatta insancıl olmayan bir yanıttır. Bireylerde uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin gereksinimlerine aldırış etmeyen bir tutum ve duygularına aldırılmama durumu meydana gelmektedir. Geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı tutumlar, tükenmişlik sendromunun ikinci aşaması olan duyarsızlaşmayı oluşturmaktadır. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranabilmektedir. İnsanlara karşı bir nesneymiş gibi davranabilmektedir.⁷¹ İş gören karşısındaki hizmet alanlara karşı sanki insan değillermiş gibi davranmaya başlar. İnsanlara karşı sertleşir. Hizmet alanlara ne olacağı umurunda olmaz. İşteki problemleri sanki kendi yaratmış gibi algılandığına inanır.

Örgüt, iş görenleri ödüllendirme yoluna giderse bu durum aşılabilmektedir. Duyarsızlaşmanın sık sık tekrarlanması sonucunda, iş gören içinde bulunduğu durumun

⁷¹ Ebru Öktem, "İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s.44

farkına varabildiği için bu defa kendine karşı da duyarsızlaşma yaşamaya başlayacak ve tükenmişliğin son aşaması olan kişisel başarı hissini azalması boyutuna geçecektir.

3.1.4.3.Düşük Kişisel Başarı Hissi

Düşük kişisel başarı hissi iş görenin kendine karşı geliştirdiği olumsuz ve haksız bir tutumdur. İş gören, kendini yetersiz, başarısız olarak algılayıp pasif bir duruma geçmektedir. Bu pasiflik sonucu, hizmet ettiği kişilerin ne hissettiğini anlayamadığını, karşısındaki insanların sorunlarına uygun çözüm yolları geliştiremediğini, insanlara herhangi bir katkı sağlayamadığını, iş yapacak gücü kalmadığını, işi gereği de olsa insanlarla arasında olumlu bir hava yaratamadığını, işinde hiçbir başarısının olmadığını, sorunlarla uğraşırken serinkanlılığını kaybettiğini düşünmektedir.

Depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılar ile baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tutumlar olarak kendini gösterir. Kişi başarısız olma ve bunun sürekli olduğu düşüncesi ile pasifleşebilmektedir. Kişiler mesleki yeterlilikleri ve insanlarla ilişkilerinde bir azalma hisseder. Sıklıkla gerilediklerini veya yeterince ilerleyemediklerini düşünürler.⁷² Tükenmişlik boyutları belli bir sıra ile oluşmaktadır. Örgütlerde tükenmişliği engellemek için uygun tedbirler almak iş verenlerin yapması gereken bir zorunluluktur.

3.1.5.Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sonucunda bireyde meydana gelen değişiklikler, bireyin içinde bulunduğu ortamı da olumsuz etkilemektedir. Bu etkiler en önce kişinin kendisinde görülmekte, daha sonra aile hayatına etki etmektedir. Tükenmiş bireyler bağlı oldukları örgütleri de olumsuz etkilemektedirler.

İş yaşamının erken dönemlerinde oluşan tükenmişlik sendromu, uzun dönemde sorun yaratmıyor gibi görünmekte ve çalışanlar bu sendromdan kurtulabilmektedir. İş yaşamının sonraki dönemlerinde oluşan tükenmişlik ise ciddi ve uzun süren sorunlara

⁷² Nilgün Özdemir, "Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s.51

sebebe olmaktadır.⁷³ İş yaşamının her anında tükenmişlik gelişebilmektedir. Tükenmişliğin sonuçları hem iş gören hem de örgüt açısından bazı olumsuzluklara sebep olmaktadır. Tükenmişliğin sonuçları üç grupta incelenebilmektedir. Tükenmişliğin kişisel sonuçları, ailevi sonuçları ve örgütsel sonuçlarıdır.

3.1.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları

Tükenmişlik duygusu en önce iş görenin kendinde ortaya çıkmaktadır. Daha sonra ailesi ve örgütü etkilenmektedir. İş görende stres sonucu oluşan tükenmişlik nedeniyle, motivasyon ve iş kayıpları yaşanmaya başlamaktadır. Ardından hastalıklar ortaya çıkmaktadır.

Freudenberger'e göre tükenmişliğin en önemli sonuçlarından biri, bireyin enerji seviyesindeki düşmedir. Duygusal yorgunluk ile fiziksel yorgunluk ta oluşmaktadır. Birçok psikosomatik şikayetler oluşmaktadır. Bunların başlıcaları şunlardır: Baş ağrısı, geçmeyen soğuk algınlığı, grip, sırt ağrıları gibi şikayetler olmaktadır. Tükenmişlik sonucunda, kişisel başarı duygusu ve bireyin benlik saygısında azalmalar olmaktadır. Tükenmiş kişi kendisi ve işi hakkında kötü hissetmektedir.⁷⁴ Tükenmiş kişi işinden soğumaya başlar. Kendini ruhen tükenmiş hisseder ve böylece fiziksel tükenme de başlar. Ruhen ve fiziksel olarak tükenme hissedilmesi bağışıklık sistemini olumsuz etkileyerek kişinin hastalıklara açık hale gelmesine etki eder. Böylelikle kısa sürede iyileşebilecek bir hastalığın iyileşme süreci uzayacaktır.

Kişinin kendisine ve özellikle işine karşı olumsuz değerlendirme eğilimi oluşmaktadır. İşinde herhangi bir ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen iş görenler, kendilerini suçlu hissederler ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağını düşünürler.⁷⁵ Bu düşüncelerle iş gören kendini yetersiz, yıpranmış, yaptığı işten usanmış hissetmektedir. İş göreni en çok etkileyen ise kendini yetersiz görmesi yani kişisel

⁷³ Sibel Uzunkaya, "Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010), s.22

⁷⁴ Ercan Sandıkçı, "Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.23

⁷⁵ Gonca Üstünbaş, "Türkiye'de Fizyoterapistlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Araştırılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2011), s.25

başarısızlık hissetmesidir. Kendine güvenini ve saygısını kaybeden bir kişinin bunları tekrardan kazanması uzun bir zaman alacaktır.

3.1.5.2.Tükenmişliğin Aile Hayatı Üzerindeki Sonuçları

Evlilik ve aile yaşantısı üzerinde de birçok olumsuz sonuçları oluşmaktadır. Eşler ve aile bireyleri arasında birbirinden uzaklaşma, aile kutlamalarına katılmama eğilimi, aile yaşamının çökmesi, cinsel isteksizlikler bu sonuçların başlarında gelmektedir.⁷⁶

3.1.5.3.Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları

Tükenmişlik önce iş gören tarafından yaşanan olumsuz bir durumdur. Bu olumsuzluğun etkileri iş görenden sonra örgütü de etkisi altına almaktadır. İş görenin tükenmişlikten etkilenme derecesi ve hangi boyutta bulunduğu örgüt açısından çok önemlidir.

Duygusal tükenme boyutunda bulunan iş gören için tükenmişlikten dönmek daha kolay olacağından, örgütün olumsuz etkilenmesi de daha az seviyelerde olacaktır. Örgüt yöneticileri bu durum üzerine gerekli tedbirleri aldığında, iş görenin duygusal tükenmesi ortadan kalkabilecektir. İş görenin duyarsızlaşma aşamasına geçmesi, örgüt açısından tehlikenin arttığı yolunda bir işaret olmaktadır.

Duyarsızlaşma yaşayan iş gören artık sadece kendisine değil örgütüne de zarar vermeye başlamıştır. Hizmet alanların bu olumsuzluklara maruz kalması örgüt için prestij ve iş kaybına yol açmaktadır. İş gören yaşadığı olumsuzlukları hizmet alanlara yansıttığı için gerekli tedbirler bir an önce alınmalıdır. Bu yapılmazsa örgütün yaşayacağı zarar, geri dönülemez olabilmektedir.

İş görenin kendini başarısız olarak algılamaya başladığı üçüncü boyut en tehlikeli olanıdır. Kişisel başarı hissini azalması durumlarında örgüt büyük bir karmaşaya sürüklenmektedir. Çalışanlar kendilerinin işe yaramadığını düşündüğünden dolayı, örgüt yeniliklere kapalı kalacağı için, çöküş başlayabilecektir.

⁷⁶ Dilek Erdemoğlu Şahin, “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2007), s.36

Tükenmişlik yaratıcılığı olumsuz yönde engellemektedir. İş görenin verimli çalışma kapasitesini de düşürmektedir. İşe katılımın düşmesi, iş doyumunda azalma, grup bağlılığının azalması, işe devamsızlık, işten ayrılma, performans miktarı ve kalitesindeki düşüş, işi savsaklama, işi bırakma niyetinde artış, hizmet niteliğinin bozulması, işe izinsiz gelmeme, izin bitiminde rapor alma gibi yollarla izni uzatmaya çalışma, iş kazalarında artış, iş fazlalığı ve ağırlığını bilerek çalışma ortamından uzaklaşma eğilimi, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, tükenmişlik sendromunun çalışma hayatındaki olumsuz sonuçları olarak sıralanmaktadır.⁷⁷ Örgütün tükenmişlikten etkilenmesi, örgütün hayatta kalması şansını azaltmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar başlamadan, örgüt politikalarının doğru ve etkili belirlenmesi gerekmektedir. İş görende tükenmişliğin başlaması birbiri ile zincirleme olarak en sonunda örgütü etkilemektedir.

3.1.6.Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

3.1.6.1.Bireysel Yöntemler

Tükenmişlikten kaçınmak için iş görenlerin öncelikle kendilerini iyi tanıması ve buna uygun meslekleri seçmesi gerekmektedir. Tükenmişlikle mücadele için birçok alınabilecek önlemler mevcuttur.

Glagow'a göre tükenmişlikle mücadelede alınabilecek bireysel düzeydeki önlemler şunlardır: Gerçekçi hedefler belirleme, atılganlık eğitimi, danışmanlık gruplarına katılma, zaman yönetimi, hobi edinme, yer değiştirmedir. Gerçekçi olmayan hedefler belirleyip bunlara ulaşamayan kişi yorgunluk, hayal kırıklığı yaşayabilmektedir. Bunun sonucunda da kendi içinde yoğun çatışmalar başlar ve yaşam enerjisi tükenir. Çalışma esnasında verilen dinlenme araları, izinler, çay ve yemek molaları da bireysel yöntemlerdendir.⁷⁸ Kişiler seçecekleri mesleklerle ilgili olarak kişilik yapılarına uygun gerçekçi hedefler belirleyip, kendilerine uygun olmayan meslekleri seçmemelidirler. Sosyal iletişim becerileri zayıf olan bir kişinin, halkla ilişkiler bölümlerinde çalışması, işinden kısa zamanda soğumasına, duyarsızlaşmasına

⁷⁷ Ömür Tulunay, "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim İlişkisi (Sivas İl Örneği)", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010), s.23

⁷⁸ Nazim Taner Yungul, "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), s.44

ve kendini başarısız olarak algılamasına neden olmaktadır. İş görenler yaşadıkları tükenmişliği yenmek için işleriyle ilgili danışmanlık hizmeti almalıdırlar. Zaman yönetimi yaparken, özel ilgi alanlarına göre, kendilerine iş dışında da keyif verebilecek hobiler edinmelidirler. İşle ilgili rotasyonlar da çalışanlar açısından işin farklı açılardan görülmesi imkanı sunacağından, isteki sıkıcılık ve monotonluk azalacaktır.

3.1.6.2.Örgütsel Yöntemler

İş görenler her ne kadar kendilerini tükenmişlikten uzak tutmaya çalışsalar da örgüt politikaları ve yapılarındaki yanlış uygulamalar da tükenmişliğe neden olmaktadır. İş görenlerin kendi başlarına tükenmişlikten korunması yeterli olamamaktadır. Bu nedenle tükenmişlikle mücadelede iş görenler ve örgüt ortak çalışmalar yaparak bu durumu lehlerine çevirmelidirler. Sağlanacak örgütsel yöntemlerle tükenmişlik yaşanması engellenebilmektedir.

İş görenlere hizmet içi eğitimler sağlamak, örgütü geliştirmek, yetki devri ile sorumluluğu paylaşmak, çatışma yönetimi uygulamak, makul hedefler belirlemektir. Rogers, yöneticilerin tükenmişlik belirtilerini hafifletmek için çeşitli yönetsel tedbirler alabileceklerini belirtmiştir. İşin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek donanım sağlamak, karara katılma imkanlarını arttırmak, başarıları takdir etmek, ödül dağıtımını adil düzenlemek, kişisel dinlenme ve gelişme için uygun süreler tanımak, kişiler arası ilişkilerin biçimini değiştirmek, iletişim miktarını azaltıp kalitesini yükseltmek ve kişileri yeni görevlere atamak.⁷⁹ Bu sayılan önlemler örgüt tarafından yapılacak ve uygulanacak tedbirler olmaktadır. İş görenlere hizmet içi eğitim sağlanarak, kendilerini işleriyle ilgili geliştirmeleri sağlanmalıdır. İşinde kaliteli olarak hizmet vermesi için çalışanların hizmet içi eğitim alması gerekmektedir. Bu eğitimlerle iş görenlerin işe bakış açısı ve işi algılaması olumlu yönde gelişme göstermektedir. İş yükünün hafifletilmesi için gerekli yetki devirleri sağlanmalı, iş orantılı bir biçimde bölüştürülmelidir. Çalışanlar arasında yaşanması muhtemel olabilecek çatışmalar için önceden gerekli önlemler alınmalı, çatışma yaşandığı durumlarda örgüt bu durumu düzeltmek için harekete geçmelidir. Örgüt politikaları belirlenirken hedefler gerçekçi bir şekilde belirlenmelidir. Bu yapılmadığı durumlarda, örgütün iş görenlerden aşırı

⁷⁹ Izgar, a.g.e. s,29

beklenti içinde olması, iş görenlerin yaşadığı sorunları görememesi ile sonuçlanabilmektedir. Başarıların takdir edilip, makul düzeylerde ödüllendirilmesi, çalışanlara adil davranılması iş görenleri örgüte daha çok bağlayıp, kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak algılamasına neden olacağından, bu tür önlemler ve yaptırımlar çok önemli olmaktadır. İş görenlerin de her canlı gibi ihtiyaçlarının olduğu bilinmeli ve buna uygun dinlenme süreleri çalışanlara tanınmalıdır.

4.İŞYERİNDE STRES VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Öğretmenlik mesleği hakkında bir çok tanım yapılmış olsa da, terimsel anlamı ilgili kanunlarla belirlenmiştir. Bu kanun Milli Eğitim Temel Kanunu'dur. Milli Eğitim Temel Kanunu 14.06.1973'te kabul edilmiştir. Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öğretmenlik mesleğinin ne olduğu tanımlanmış, görevleri, hangi amaç ve hedeflere uygun olarak yapılması gerektiği , hangi eğitimlerle öğretmenlik mesleğinin yapılabileceği belirtilmiştir. Milli Eğitim Temel Kanunu'nda "Öğretmenlik" tanımı şu şekilde yapılmıştır:

“Üçüncü Kısım Öğretmenlik Mesleği Madde 43 – Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisans üstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere de imkan verecek biçimde düzenlenir.”⁸⁰ Tanımda özel bir ihtisas mesleğidir denilmektedir. Bu özelliği sağlamak için öğretmen adayları iyi bir eğitim almalı, mesleğinde kendini geliştirmelidir. Milli Eğitim Temel Kanunu, öğretmenlik mesleğinin tanımını net bir şekilde yapmıştır.

Öğretmenliğin tanımı, kapsamı, sahip olunması gereken özellikleri, amaç ve hedeflerinin belirtildiği Milli Eğitim Temel Kanunu dışında Türk Dil Kurumu tarafından da yapılmış bir öğretmenlik mesleği tanımı mevcuttur.

Türk Dil Kurumu, öğretmenliği: “1. isim Mesleği bilgi öğretmek olan kimse, hoca, muallim, muallime” olarak belirtmektedir.⁸¹ Bu tanımda da öğretmenin bilgi öğretme özelliği vurgulanmıştır. Öğretmenliğin birçok toplumda saygı uyandıran bir

⁸⁰ Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973; Madde 43

⁸¹ Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f608d8bc5c464.76099682 14.03.2012

meslek olarak görülmesi, bu mesleği cazip hale getirmektedir. Stres altında çalışma ve tükenmişliğe maruz kalma açısından da öğretmenlik başı çekmektedir.

Öğretme; davranış değişikliğinin okulda planlı ve programlı bir şekilde yapılması sürecidir. Öğrenme; yaşantı ürünü ve az çok kalıcı izli davranış değişikliğidir. Eğitimin vazgeçilmez temel unsurları öğretmen, öğrenci ve eğitim programlarıdır. Öğretmenler, öğrencilere istedik davranışları eğitim programları yoluyla kazandırırılar.⁸² Öğretmenlerin uygun eğitim programlarını doğru bir şekilde uygulayabilmeleri de, öğretmenin olumlu psikolojik ve fizyolojik durumu ile doğru orantılıdır. Stres altında çalışan, psikolojisi bozulmuş, kendini verimli hissedemeyen, bir çok sağlık sorunu olan öğretmenlerin eğitim programlarını doğru bir şekilde öğrencilere uygulayabilmeleri beklenirken; öğretmenler bu programları doğru uygulamak şöyle dursun, programların içeriklerini dahi görememektedirler. Öğretme işinin öğretmen tarafından ve öğrenmenin de öğrenci tarafından uygun olarak yapılması en başta öğretmenin stressiz bir durumda olmasıyla mümkün olabilmektedir.

Öğrencilerde yaşantı çeşitlerini sağlama bakımından sınıftaki en önemli kişi öğretmendir. Bir sınıfta süre gelen şeylerin çoğu doğrudan veya dolaylı olarak öğretmenle ilgilidir. Öğretmen sıcakkanlı ve dostça tavırlı olmalıdır. Öğretmen, öğrenci gözünde “bir otorite figürü” dür. O, gücün bir temsilcisidir, çünkü çok büyük güç ve otorite sahibi diğer insanlar, onu çocuklara danışman rolüne atamışlar ve sorumluluğunu başarması için güç ve özgürlük vermişlerdir.⁸³ Bir öğretmen gücünü ve otoritesini hiçbir zaman kaybetmemelidir. Toplumla göre öğretmenlik tanımı daha duygu içerikli, beklentilerin daha yoğun olduğu bir tanımdır. Öğretmen sadece bilgi öğretmez, öğrencilere önder olmalıdır. Daha birçok beklenti bu tanım içine girebilir.

Öğretmenlerin de biyolojik bir canlı olduğu, duygulara sahip olduğu, strese maruz kalabileceği, stres altında farklı psikolojik tepkiler verebileceği göz ardı edilemez. Öğretmenler her türlü beklentiye karşılayabilmek için yoğun bir tempoda

⁸² Özcan Demirel, **Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Öğretme Sanatı**, 7.Basım, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2004, s.10

⁸³ Murat Sünbül, “Öğretmen Niteliği ve Öğretimdeki Roller”, **Selçuk Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt 4, 1996, s.597

çalışmaktadır. Bu yoğun tempo bazen strese yol açmakta; stres önlenemediğinde de öğretmenlerde tükenmişlik duygusu ortaya çıkabilmektedir.

4.1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİK

Öğretmenler, okullarda öğrenciler ile karşı karşıya, etkileşim içinde olan iş görenlerdir ki bu nedenle de eğitim-öğretimde kilit konumundadırlar. Eğitim-öğretim ile öğrenci arasında köprü vazifesi görmektedirler. Öğretmenlerin, eğitim-öğretim için sahip oldukları hazır bulunuşluk seviyeleri her zaman en yüksek seviyede olmalıdır. Öğretmenlerin her türlü gereksinimleri karşılanırsa, görevlerini hiçbir sıkıntı olmadan yerine getirebileceklerdir.

İş stresine maruz kalma, iş stresi ile baş etme konularında tek başlarına bırakılmamalıdır. Öğretmenlerden sorumlu olan yöneticiler, okul ortamındaki stresörleri ortadan kaldırmalı, okulları eğitim-öğretime uygun bir hale getirmelidirler.

Son yıllarda ülkemizdeki öğretmenlerin ruh sağlığının gittikçe bozulduğu, ekonomik sıkıntılar yüzünden , toplumun gösterdiği saygın yere sahip olamayan öğretmenlerin sıkıntılarını okula ve öğrencilere yansıttıkları ve bunalıma düştükleri görülmektedir.⁸⁴ Öğretmenler de birer canlı olduğu için yaşayacakları olumsuzluklar nedeniyle, stres ve sonrasında da tükenmişliğe maruz kalmaları kaçınılmazdır.

Her birey bir örgüte girerken bazı gereksemeler ve beklentilerin etkisi altında davranmaktadır. Bu gereksemeler ve beklentiler karşılanmadığında, örgütün bir üyesi olarak moral bozukluğu ve verimin düşmesi ile karşılaşılabilir.⁸⁵ Öğretmenler de bu mesleği seçtiklerine bazı beklentiler içinde olmuşlardır. Kaliteli çalışma ve yaşama şartları sağlanamadığında motivasyon ve moralleri düşebilmekte ve stres yaşayabilmektedirler.

Bir çok mesleğe oranla öğretmenlikte stres ve sonucu olan tükenme daha az yaşanmaktadır. Çünkü öğretmenlerin hizmet verdiği topluluk, öğrencilerdir. Öğretmen ve öğrenci arasında kurulan duygusal ilişkiler, öğretmenlerin öğrencilerine karşı stres

⁸⁴ Nergüz Bozkurt, "İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratıcı Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi", **XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı**, Malatya, 2004, s.238

⁸⁵ Ekinci, a.g.e., s.22

hissetse bile bunun tükenmeye dönüşmemesine neden olmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin iyi yapılıp yapılmadığına karar vermek için uzun bir hizmet, eğitim, öğretim dönemi geçmeli, öğrencilerin başarı veya başarısızlık sonuçlarına göre öğretmenle ilgili bir değerlendirme yapılmaktadır. Çıktısının alınması en uzun olan meslek öğretmenliktir. Çıktının doğru analiz edilmesi için hizmet alan öğrencilerin büyüüp, birey olması gerekmektedir.

Öğrencilerin düşük motivasyonları, öğretmen-öğrenci iletişim sorunları, zaman baskısı, disiplin sorunları öğretmenlerin iş stresini orta derecede etkilemektedir. Düşük öğretmenlik ücretleri, düşük sosyal statü, zayıf çalışma koşulları, fazla iş yükü, terfi olanağının az olması, yönetsel sorunlar ve eğitimde yaşanan değişimlerde öğretmenlerde orta seviyede iş stresi yaratmaktadır.⁸⁶ Öğretmenlik mesleğinin ifa edilmesinde duygular etkili olduğu için stres yaşansa bile bunun tükenmişlik aşamasına geçmesi kolay olmamaktadır. Öğrencilerin motivasyonlarının düşük olması, öğretmenin kullanacağı yöntem ve tekniklerle olumlu yönde değiştirilebilmektedir. Bunu başarabilen öğretmenler, öğrencilerin motivasyon seviyelerini arttırmakta ve böylelikle öğrenci davranışlarını değiştirmekte ve öğretmenler strese daha az maruz kalmaktadırlar. Öğretmen- öğrenci iletişiminin kalitesi de öğretmene bağlıdır. İletişimin açık ve iki yönlü olması öğrencinin kendisini değerli hissetmesini sağlayacağından, öğrencinin öğretmene, okula ve derslere kendini daha yakın hissetmesine de neden olacaktır.

Öğretmenlerin zaman baskısı en çok karşılaştıkları sorunlardan biridir. Yetiştirilmesi gereken müfredat programları bazen sınıf seviyesi ile eş zamanlı olamamakta bu nedenle de öğretmen sıkıntı yaşamaktadır. Disiplin sağlanması da okulların ve öğretmenlerin çözmek zorunda kaldığı önemli bir sorundur. Bununla ilgili olarak önleyici uygulamalar ve kurallar getirilerek, okulların disiplin konusunda sorun yaşamaması sağlanmalıdır. Çalışma koşullarının zorluğu her ne kadar iş görenleri etkilese de öğretmenlik mesleğinde bu durum orta seviyede stres yaratmaktadır. Çünkü öğretmenlik mesleğinin manevi yönü daha ağır basmakta ve öğretmenler çalışma koşullarını çok fazla stres yaratan bir durum olarak algılamamaktadırlar.

⁸⁶Burhan Akpınar, "Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri", **Fırat Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Dergisi** ,Cilt 16, Sayı 2 , 2008, s.359

Öğretmenlerin sorunları; ekonomik sorunlar, konut sorunları, tayin, nakil, terfi, sağlık sorunları ve diğerleri şeklinde sıralanabilmektedir. İmkanların yetersiz olduğu bölgelerde çalışan öğretmenlerde bu gibi sorunlar, altından kalkılamadığında öğretmenlerin var olma mücadelesine yenik düştüğü şeklini aldığı görülmektedir.⁸⁷ Bu olumsuz durumların ortadan kaldırılması için öğretmenlerin bağlı bulunduğu Milli Eğitim Bakanlığı devreye girmeli ve öğretmenlerin görevlerini yapmak için sahip olması gereken şartlar sağlanmalıdır.

Okullarda yapılan eğitim-öğretimden en başta sorumlu tutulanlar arasında öğretmenler başı çekmektedir. Çünkü hizmet alan öğrenci ve velilerin ilk karşılaştıkları birim öğretmenlerdir. Öğretmenlerin sosyal ilişkileri yüksek olmalı, öğrenci ve velilerle, aynı zamanda diğer öğretmenlerle de uyumlu davranışlar sergilemelidirler. Öğretmenlerin görevlerini tam anlamıyla doğru yapabilmeleri için de buldukları ortamın koşullarının iyi bilip analiz etmeleri gereklidir. Bu analizlerin doğruluğu ile yaptıkları görevin kalitesi paralel gelişmektedir. Okulun içinde bulunduğu çevrenin tüm özelliklerine uygun olarak yapılacak eğitim-öğretim işi, öğretmene olumlu dönütler sağlayacaktır.

Orta yaş bunalımı, aile sorunları, tekdüzelik, ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler, sosyal ve kültürel değişimler, teknolojik değişimler de öğretmenlerde strese yol açmaktadır.⁸⁸ Aile sorunları için sosyal destek alınması gerekmektedir. Aile sorunlarının aşılabilmesi durumlarında öğretmenlerin yaşayacağı stres işlerine de yansıtacaktır. Tekdüzeliğin ortadan kaldırılması için, öğretmenlerin işlerinin dışında sosyal, sportif etkinliklere katılmaları bu olumsuz durumu ortadan kaldıracaktır. Ekonomik sorunlar kapsamında, öğretmenlerin aldıkları ücretlerde iyileştirmeler yapılması; öğretmenlerin bireysel olarak tek başlarına değiştirebilecekleri bir durum değil, uygun devlet politikaları ve yerinde maaş uygulamaları ile aşılabilecek düzenlemelerdir. Siyasi ve politik belirsizlikler, sosyal-kültürel değişimler sadece öğretmenleri değil diğer tüm meslekleri de olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle belirsizlik dönemlerinde sabırlı olunmalıdır. Bilgi çağının ilerlemesiyle birlikte eğitim

⁸⁷ Çivilidağ, a.g.e. s 28

⁸⁸ Dilaver Tegilimoğlu ve Mustafa Okutan, "İşortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 3, 2002, s.15-42

öğretim alanında da yenilikler olmaktadır. Öğretmenlerin çağın gerektirdiği bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip olması ile işleri hafifleyeceğinden dolayı eksik yönleri varsa tamamlamak için uygun eğitimlere gitmeli ve kendilerini geliştirmelidirler. Bakanlık tarafından yapılacak hizmet içi eğitimlerle bu açıklar giderilmeye çalışılmaktadır.

Bilim ve teknolojideki hızlı değişimler, insanların çok daha karmaşık sorunları, problemleri çözmeleri ve daha karmaşık cihazları işe koşabilmelerini gerektirmektedir. Bu işlevlerin yerine getirilmesi için de okul ortamlarının, öğrencilerin daha ileri düzeyde çalışabilmeleri için teknik açıdan donatılmasını zorunlu hale getirmektedir.⁸⁹ Okulların teknoloji ile donatılması sadece öğretmenlerin elinde olan bir şey değildir. Okullarda verilecek olan eğitim öğretime bilgi teknolojileri dahil edilmeli, bunun sağlanması için de okul yöneticilerine ve okul aile birliklerine bazı görevler düşmektedir.

Öğretmenlerde en sık rastlanan stres kaynakları şunlardır: Bakanlık tarafından öğretmenlere sahip çıkılmaması, eğitim sisteminde kalitenin düşmesi, öğrenci kalitesinin her yıl biraz daha düşmesi, sınıflarda öğrenci sayılarının fazla olması, eğitime siyasetin karışması, eğitime gereken önemin verilmemesi, nitelikli öğretmen yetiştirilememesi, program içeriğinin gereksiz ayrıntılarla dolu olması, eğitimin öğrenci merkezli olması, yöneticilerin, yönetim becerilerinin olmaması, iş yükünün fazla olması, ücretin yetersiz olması, yeterli araç-gerecin olmaması, örgüt içindeki kişiler arası ilişkilerin niteliği, yetki ve sorumluluk belirsizliği, organizasyon yapısının özelliği, gelişme ve değişimler karşısında yetersiz kalma, kişilik çatışmaları⁹⁰ olarak sıralanabilmektedir. Öğretmenlerin verimli bir şekilde görevlerini yerine getirmesi için, kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görmeleri gereklidir. Dışlanmış hissetmek nasıl ki her insanı olumsuz etkileyebildiği gibi öğretmenler de bunu hissetmektedirler. Nitelikli öğretmen yetiştirilmesi konusunda, üniversiteler bünyesindeki eğitim fakültelerinde uygun düzenlemeler yapılarak, mezun olacak öğretmen adaylarına mesleki yeterlilik kazandırılmalıdır. Yapılacak olan stajyerlik eğitimleri ile mezun olan öğretmen adayları görevlerine atandıklarında tecrübesizlik yaşamaları azaltılmalıdır.

⁸⁹ Yavuz Akpınar, **Bilgisayar Destekli Öğretim**, 1.Basım, Ankara, Anı Yayıncılık, 1999, s.127

⁹⁰ Kemal Soytürk, **Eğitim Yönetiminde Stres**, 1.Basım, İstanbul, Akademik Kitaplar, 2011, s.61

Okulların başında bulunan yöneticilerin göreve uygun olarak seçilmeleri, iyi bir liderlik yapmaları sağlanmaya çalışılmalıdır. Okulların fiziki şartlarının her ne kadar stres yaratıcı faktörlerin başında olmaması görülse de okulun şartları eğitim öğretimin aksamaması için düzeltilmelidir. Öğretmenler arası, öğretmen-idareciler arası ilişkilerin iyi olması için okul yöneticilerinin, örgütlerinin havasını olumlu bir duruma getirmesi için iyi bir liderlik modeli sergilemeleri gerekmektedir. Kişiler arası çatışmaların azaltılması gereklidir.

Toplumsal konum; bir kişinin ya da ailenin, öteki toplum üyelerinin gözündeki yeridir.⁹¹ Öğretmenlerin toplum içindeki konumları, onları öğrencilerin gözünde farklılaştırmaktadır. Stres altındaki bir insan nasıl doğru davranışlar sergileyemezse, bir insan olan öğretmen de stres altında doğru çalışamaz. Böylece öğrenci önünde değersizleşir.

Kendini stres altında hisseden öğretmen, eğer tehdit edici uyarıcılara karşı gereken tepkileri geliştiremezse kendini değersiz, güvensiz, yalnız hissedecektir. Okul ortamında çekingen kalacaktır.⁹² Bu durum öğretmenin kendisini dışlanmış ve yalnız hissetmesine neden olacaktır.

İşine, çalışma arkadaşlarına, yönetime ve bulunduğu ortama karşı olumsuz duygular içerisinde olan bir öğretmenin öğrencileriyle doğru bir iletişim kurup, uygun eğitim-öğretim ortamını oluşturması imkansızdır.⁹³ Stres altında çalışan bir öğretmenin verimi kesinlikle düşecektir. Veriminin düşmesiyle, öğrencilerin kazanması gereken eğitim-öğretim yaşantıları sağlanamayacak, başarıları azalacak, öğrencilere kazandırılması gereken davranışlar kazandırılmayacak ve böylelikle çıktılar yani öğrenciler istenilen nitelikte olamayacaktır.

Tükenmişliğe etki eden faktörler; örgütsel çatışma, kararlara katılmama, çalışma saatlerinin uzunluğu, örgütsel iletişimsizlik, sosyal desteğin olmaması, rol çatışması, rol belirsizliği, çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları, ilerleme fırsatlarının olmaması, iş güvenliğinin olmaması, örgüt yapısına uygun olmayan liderlik

⁹¹ Ethem Başaran, **Eğitime Giriş**, 5.Basım, Ankara, Umut Yayın Dağıtım, 1999, s.59

⁹² Mikail Okumuş, **Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi**, 1.Basım, İstanbul, Ark Kitapları, 2011, s.47

⁹³ Ekinci, a.g.e., s.24

tipleri, iş standardizasyonunun olmaması, örgüt kültürü olarak sıralanmaktadır.⁹⁴ Öğretmenlerin tükenmişliğine etki eden faktörler, okullarda kişiler arası ilişkilerde çatışmaların olması, okul ve öğrencilerle ilgili olarak alınacak kararlarda katılımcı olamaması, ast-üst ilişkilerinde iletişimsizlik yaşanması, özel hayatları ve öğretmenlik hayatları arasında rol çatışmaları yaşanması, çalışma ortamı olan okulların, dershanelerin, sınıfların fiziksel koşullarının eğitim-öğretimi sekteye uğratması, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer planlamalarının hak edilen şekilde yapılamaması, okulların güvenliğinin bazı durumlarda sağlanamaması, okul müdürlerinin olumsuz tutumları, olumsuz örgüt kültürünün okul ortamında yaşanması gibi sıralanabilmektedir.

Örgüt kültürü, bir örgüt tarafından çevreyle uyum ve içsel bütünleşme sorunlarının çözümü sürecinde icat edilmiş, keşfedilmiş veya öğrenilmiş, işlevselliği nedeniyle dikkate alınan ve bu yüzden de grup üyelerine öğretilmesi istenen, doğru algılama, düşünme, duygu, ilişkiler, değerler ve temel varsayım kalıplarıdır. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin zihinsel süreçlerine dayanan bilişsel bir süreçtir.⁹⁵ Okulun içinde bulunduğu örgüt kültürü, çalışanları etkilemektedir. Bu etki öğretmenlerin tükenmişlik seviyesini azaltmakta ya da arttırmaktadır. Okuldaki örgütsel çatışma, kutuplaşmalara neden olurken, kararlara katılamama, iletişim eksiklikleri, okulun fiziksel ortamının uygun olamayışı, okul liderinin olumsuz olabilecek özellikleri okuldaki öğretmenleri etkilemektedir. Tükenmişlik duygusunun ortaya çıkması, eğitim-öğretimi olumsuz yöne çekecektir.

Öğretmenlerin çalışma veriminin düşmesine neden olan en önemli faktör tükenmişliktir. Öğretmenler, göreve başladıklarında çeşitli nedenlerle hayal kırıklığına uğramakta, yaşanan huzursuzluklar zaman içerisinde öğretilmekte tükenmişlik duyguları yaratmakta ve öğretmenlerden istenilen verim düşmektedir.⁹⁶ Verimin düşmesi sonucu, eğitim-öğretim gerektiği gibi yapılamamakta ve bu durumdan en çok öğrenciler etkilenmektedir.

⁹⁴ Kadir Ardic ve Sema Polatçı, "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, 2008, s:69-96

⁹⁵ Binali Doğan, **Örgüt Kültürü**, 1.Basım, İstanbul, Beta Basım A.Ş. , 2007, s.104

⁹⁶ Seçil Arıkan, "Muğla Merkez İlköğretim Birinci Kademe Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Nedenlerinin İncelenmesi", (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.56

Eğitim alanındaki insanlarla yoğun bir etkileşimi içeren, ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız veliler, doyum vermeyen ödüllendirme yapısı, gelir düzeyindeki azlık sonucu tükenmişlik ortaya çıkmakta bu da eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir.⁹⁷ Öğretmenlerin zorunlu görevlerini yerine getirirken karşılaştığı çalışma şartları neticesinde ve bunların üstesinden gelebilme davranışlarının yetersiz kalabilmesinden dolayı, öğretmenliğin ilk yılları, sonraki yıllara oranla daha yorucu olabilmektedir.

Tükenmişlik öğretmenlerin daha fazla sınırlı olmasına, verimlerinin düşmesine, işlerindeki kalitenin azalmasına neden olurken, öğrencilere, okul personeline, ebeveynlere, öğretmenin kendi ailesine ve sonuçta tüm topluma da zarar vermektedir. Öğretmenlikte tükenmişlik, öğretmenin öğrencilere karşı ilgisini kaybetmesine, daha sonra ise öğrencilere karşı duyarsızlaşmasına, alaycı ve insanlık dışı davranmasına, onlara küçültücü bir şekilde hitap etmesine neden olmaktadır.⁹⁸ Öğretmenler fiziksel ve duygusal şiddet geliştirebilmektedirler. Tükenmişlik yaşadığı ve bunu algılayamadığı zamanlarda öğretmenler daha tahammülsüz, daha gergin olmaktadır. Bu olumsuz tutumlar da öğretmen tarafından en başta öğrencilere yansıtılmaktadır. Duygusal tükenme aşamasıyla başlayan tükenmişlik, duyarsızlaşma aşamasında, öğretmenin öğrencilerine ve okul içinde çalışan herkese karşı oluşabilmektedir. Duyarsızlaşma yaşayan öğretmen, sınıf yönetimi konusunda gerekli uygulamaları doğru yapamadığı için öğrencilerinin gözünde artık liderlikten çıkacaktır. Sınıf yönetiminin kaybı ile eğitim-öğretim yaşantıları ve öğrencilerin kazanması gereken davranış değişikliği sağlanamayacaktır. Öğretmen artık kendini yetersiz görmeye başlayacak ve kendine karşı düşük kişisel başarı hissi geliştirecektir. Bu durum bir döngü halinde tekrarlandıkça, diğer öğretmen ve veliler gözünde de öğretmen kişisel başarısızlık konumunda değerlendirilecektir.

Tüm bu tükenmişlik belirtilerinin ortadan kaldırılması veya oluşmadan önce engellenmesi için öğretmen-öğrenci-veli-okul idaresi arasında iyi ilişkiler geliştirilirken, öğretmenin bağlı bulunduğu örgüt her türlü önlemi almalıdır.

⁹⁷ Ayşe Dericioğulları ve Diğerleri, “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”, **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi** ,Cilt:2 ,Sayı:5, 2007, s.128

⁹⁸ Bülent Gündüz, “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1 , 2005, s.152-166

4.2. ÖĞRETMENLERİN STRES VE TÜKENMİŞLİK YÖNETİMİ

Stres ve tükenmişlik bir öğretmen için mesleğini çekilmez hale getiren, birbiriyle ilişkili iki olumsuz faktördür. Öğretmenler ve kurumları stres ve tükenmişlikten korunmak için önlemler almalıdırlar.

İş ortamının değiştirilemez unsurları kabul edilmeli, etkileşimde bulunulanlara karşı yardımcı olunmalı ve stres seviyesi kontrol edilmelidir. Olumsuz stres döngüsünden kurtulmak için dört adımlı bir yaklaşım kullanılabilir. İlk adım, stresin oluştuğunun anlaşıldığı anda durmaktır. İkinci adım derin nefes alarak, diyaframı rahatlatmaktır. Üçüncü adım, probleme, stresin sebebine odaklanmaktır. Son adım ise gerçek çözümü bulmaktır.⁹⁹ Bu yapılacak bireysel bir yöntemdir. Öğretmenlik mesleğinin uygulanması sırasında, öğretmenler çoğu defa strese maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle stres durumlarında uygulayabilecekleri yöntemleri iyi bilmelidirler.

Kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde istemediği koşullarla karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması durumunda gerçekleştirdiği davranışlar ve ulaştığı duygusal yapı çatışma olarak adlandırılmaktadır.¹⁰⁰ Örgüt içindeki çatışmaları azaltarak stres ve tükenmişlik duygularının gelişimi engellenebilmektedir. Bunun için etkili bir çatışma yönetimi geliştirilmelidir. Çatışmadan kaçınma tutumları da bazen işe yarayabilmektedir.

Öğrencilerin, öğretmenin verdiği bilgilerin yanı sıra ve daha çok gösterdiği tutum ve davranışlardan etkilendiği görülmektedir.¹⁰¹ Bu nedenle öğretmenler, öğrencilerinin gözünde her zaman doğru olanı yapan olmaktadır. Stres ve tükenmişliğin ezici etkisi altında kalan bir öğretmen, doğru tutum ve davranışlar sergileyemeyeceğinden dolayı, öğrencileri de olumsuz etkileyecektir.

Stresle başa çıkmak için öğretmenler şunları yapabilir: Solunumu iyi yönetmeli, gevşeme hareketlerini yeri geldikçe tekrarlamalı, sosyal destek almalı, spor yaparak stresi azaltmalı, doğru beslenme kalıpları uygulayarak hastalıkların önüne geçmelidir..

⁹⁹ Cemal Engin, **Stres Yönetimi**, 1.Basım, İstanbul, Optimist Yayınları, 2010, s.33

¹⁰⁰ Nuri Tortop ve Diğerleri, **Yönetim Bilimi**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2010, s.149

¹⁰¹ Dilek Gözütok, "Disiplin Sağlamada Öğretmen Davranışları", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 25, Sayı 2, 1992, s.703

Okul örgütlerinde de stres için önlemler alınabilir: Olumlu örgütsel hava yaratılmalı, rollerin belirlenmesi sırasında uygun bir rol paylaşımı yapılmalı, çatışmaların azaltılması için yöneticilerin çatışma yönetimini uygulamaları, mesleki gelişim yollarının planlanması yapılmalı ve öğretmenlere mesleki gelişim konusunda kolaylıklar sağlanmalı, danışmanlık hizmetleriyle öğretmenlerin yaşadığı problemlere çözümler getirilmeli, okulun fiziksel koşullarının iyileştirilmesi sağlanmalı, yeni öğretmenlerin uyumunun sağlanması ve bütünleştirilmesi için oryantasyon sağlanmalı, stresli öğretmenlere streslerini yönetebilmeleri için yardım sağlanmalı, iş yükünün dengelenmesi için uygun koşullar sağlanmalı, stres yönetimi eğitimi verilmelidir.

Bireysel düzeyde tükenmişlikle baş etme yollarından bazıları şunlardır: İşle ilgili gerçekçi beklentilerin ve hedeflerin geliştirilmesi, atılganlık eğitimi, kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılma, zaman yönetimi, hobi edinme, tatile çıkma, meditasyon, gevşeme eğitimi, spor, monotonluğun azaltılması ve iş değişikliğidir. Örgütsel teknikler ise: Uygun personel seçimi, örgüt geliştirme, personeli güçlendirme, katımlı yönetim, iş zenginleştirme, kariyer danışmanlığı sağlama, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adil performans değerlendirmesidir.¹⁰² Tükenmişlik sonucu öğretmenlerin veriminin düşmesinin engellenmesi hem öğretmenlerin hem de bağlı oldukları örgütün ortak çalışmaları sonucu yapılacaktır. Tek taraflı olarak önlemlerin alınması tükenmişliği önleyemeyecektir.

4.3. STRES VE TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde yurtiçinde, stres ve tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar bulunmaktadır.

Stres 1950'lerde toplum tarafından tanınmaya başlamıştır. İlk stres tanımını Hans Selye yapmıştır. 1980'lerde Time Dergisi tarafından on yılın salgın hastalığı olarak, 1990'larda Birleşmiş Milletler tarafından 20.yüzyılın hastalığı olarak tanımlanmıştır. Son 30-40 yılda ise yapılan çalışmaların sayıca arttığı görülmektedir.¹⁰³

¹⁰² Filiz Şahin, "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Kişisel Kariyer Planlaması ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.48

¹⁰³ Derya Kara, "Eğitim Öğretim Yaşantısında Stres Yaratıcı Faktörler ve Aile Özelliklerine Göre Öğrencilerin Stresle Başa Çıkma Davranışlarının İncelenmesi", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , Sayı:22, 2009, s.216

Stres ve tükenmişlik konusunda yapılacak araştırmalar, bu konuda yeni bilgilerin literatüre kazandırılmasını sağlarken; araştırma sonuçları kamuoyu tarafından ele alınıp, insanların stres ve tükenmişlik ile ilgili bilinç kazanması sağlanmış olacaktır.

Stres ve tükenmişlik ile ilgili olarak Türkiye’de sayısız çalışmalar yapılmıştır ve halen bu çalışmalar devam etmektedir. Bu çalışmaların devam etmesinin nedeni konunun önemi olmaktadır.

Pek çok meslek grubundaki insanlar stres ve tükenmişlik yaşayabilirler. Bu nedenle sayısız araştırmalar literatüre kazandırılmıştır. Aşağıda son yıllarda yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2003 yılında Aydın Çivilidağ tarafından yapılan çalışmada Anadolu Liseleri ve Özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş stresi karşılaştırılmıştır ve fark olmadığı görülmüştür.¹⁰⁴

Şule Aydın tarafından 2004 yılında yapılan araştırmada otel işletmelerindeki örgütsel stres faktörleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş görenlerin demografik özellikleri ile stres arasında ilişki olup olmadığına bakılmış ve bazı demografik özellikler ile ilişki bulunmuştur. Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin yoğun olarak stresörler ile karşı karşıya kaldıkları saptanmıştır.¹⁰⁵

2006 yılında İsmail Çakır tarafından yapılan araştırmada polislerin iş stresi ve başa çıkma tarzları incelenmiştir. Polislerin algıladıkları iş stresi düzeyi arttıkça kendine güvensizlik ve sosyal desteğe ihtiyaç artmıştır.¹⁰⁶ Bülent Dilsiz’in yaptığı araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu karşılaştırılmış, tükenmişlik kavramına, yaş, hizmet süresi, yerleşim bölgesi, okul idaresi ile olan ilişkileri ve tekrar öğretmenlik mesleğini seçmede istek sırasının net ve belirleyici bir farkının olduğu görülmüştür.¹⁰⁷ Yusuf Ekinci yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumunun karşılaştırmıştır. Sonucunda sosyal becerilerini yüksek düzeyde algılayan müdürle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu yüksek, iş stresi

¹⁰⁴ Çivilidağ, a.g.e. s 37

¹⁰⁵ Şule Aydın, a.g.e. s.90

¹⁰⁶ İsmail Çakır, a.g.e. s.88

¹⁰⁷ Bülent Dilsiz, a.g.e. s.76

düşük çıkmıştır.¹⁰⁸ Ertan Kaya'nın yaptığı çalışmada, akademisyenler üzerindeki örgütsel stres kaynakları araştırılmıştır. Çalışmada, örgütsel stres kaynakları belirlenmiştir. Bunlar: İşin gereklerinden kaynaklanan, işteki ilişkilerden kaynaklanan, örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan, örgüt politikasından kaynaklanan, fiziksel koşullardan kaynaklanan ve genel çevresel kaynaklı stres olarak gruplandırılmıştır.¹⁰⁹ İsmail Ok'un çalışmasında iş stresinin ilköğretim okullarındaki okul yöneticileri üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Çalışma sonucunda, cinsiyetin strese etkili olmadığı, 20-30 yaş grubunun, 31-40 yaş grubuna göre daha fazla stres algıladığı, özel okul yöneticilerinin devlet okulu yöneticilerine oranla daha fazla strese maruz kaldıkları görülmüştür.¹¹⁰ Nazim Taner Yungul'un çalışmasında sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri değerlendirilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin ortalaması düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin ortalaması normal ve kişisel başarı düzeylerinin ortalaması yüksek olduğu saptanmıştır.¹¹¹

2007 yılında Fatma Şafak Ağma'nın çalışmasında iş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Görev yapısı, yetki yapısı, çalışma koşulları, iş ortamı, kimlik özellikleri olarak stres faktörleri gruplandırılmıştır.¹¹² Seçil Arıkan'ın çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, sınıf öğretmenlerinde cinsiyet, kıdem, ücret ve yönetici tavrı tükenmişlik açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutlarında ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmamıştır.¹¹³ Sibel Çimen'in araştırmasında ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları incelenmiştir. Cinsiyet ayırt edici değilken; yaş, lisansüstü eğitimin daha çok duyarsızlaşma oluşturduğu görülmüştür. Hizmet yılı, kişisel başarının ise tükenmişlikle ters orantıda olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.¹¹⁴

Dilek Erdemoğlu Şahin'in çalışmasında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, branş, okul türü,

¹⁰⁸ Yusuf Ekinci, a.g.e. s.77

¹⁰⁹ Ertan Kaya, a.g.e. s.84

¹¹⁰ İsmail Ok, a.g.e. s.56

¹¹¹ Nazim Taner Yungul, a.g.e. s.86

¹¹² Fatma Şafak Ağma, a.g.e. s.59

¹¹³ Seçil Arıkan, a.g.e. s.91

¹¹⁴ Sibel Çimen, a.g.e. s.70

sınıf mevcudu, okulun sosyo-ekonomik durumu tükenmişlikte etkili olurken; cinsiyet tükenmişliği etkilememiştir.¹¹⁵ Filiz Şahin'in araştırmasında ise eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kişisel kariyer planlaması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda mesleki gelişim konusunda kendilerini daha fazla geliştiren öğretmenlerin daha az duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür.¹¹⁶

2008 yılında Oğuz Aydoğan, iş stresinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini araştırmıştır. Yaptığı çalışmalar sonucunda, öğretmenler üzerinde iş stresi ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.¹¹⁷ Gürsu Başaran'ın çalışmasında otomotiv sektörü çalışanlarında iş tatmininin iş stresine etkisi araştırılmıştır. Araştırmada çalışanların iş stresini oluşturan unsurların kariyer kaygısı, nicel iş yükü, nitel iş yükü, rol çelişkisi, rol belirsizliği olduğu görülmüştür.¹¹⁸ Ayşegül Cankara, ilköğretim öğretmenlerindeki psikolojik tükenmişlik düzeyini incelemiştir. Şu sonuçlara ulaşmıştır: Tükenmişlik düzeyleri cinsiyete, yaşa, medeni duruma, branşa, mezun olduğu okula, kıdeme, öğrenci sayısına, okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevreye göre farklılaşmaktadır ve ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin psikolojik tükenmişlik düzeyleri orta seviyededir.¹¹⁹ Nilgün Özdemir, sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini karşılaştırmıştır. Sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri, sınıfında kaynaştırma öğrencisi olmayan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerine oranla, daha fazla çıkmıştır.¹²⁰ Nurten Öztürk, evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının İş stresi ve performans etkilerini araştırmıştır. Sonuçta, öğretmenlerin düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin düşük düzeyde iş stresi yaşadıkları sonucuna varılmıştır.¹²¹

2009 yılında Nuray Çelik'in yaptığı "Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi : Mersin İl Örneği" adlı

¹¹⁵ Dilek Erdemoğlu Şahin, a.g.e. s.66

¹¹⁶ Filiz Şahin, a.g.e. s.87

¹¹⁷ Oğuz Aydoğan, a.g.e. s.69

¹¹⁸ Gürsu Başaran, a.g.e. s.72

¹¹⁹ Ayşegül Cankara, a.g.e. s.79

¹²⁰ Nilgün Özdemir, a.g.e. s.91

¹²¹ Nurten Öztürk, a.g.e. s.89

çalışmada iş stresinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.¹²² Süheyla Alkaya Ferhanoğlu “İş Stresi: Türkiye’deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerinin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama” isimli çalışmasında hekimlerin iş stres düzeyi, yaş, cinsiyet, medeni durum, evlilik sayısı, çocuk sayısı, çalışma durumu ve çalışma süresi gibi değişkenlerden etkilenmemiştir. Ancak saldırı ve tacize uğrayanların, adli problem yaşayanların daha çok iş stresi ile karşılaştığı saptanmıştır.¹²³ Faruk Kalay, “Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmasında, kadın çalışanların aşırı iş yükü, sağlık yakınmaları ve psikolojik yakınmalar konusunda, erkek çalışanlara göre daha fazla stres yükü altında olduğu görülmüşken; sorumluluk yükü açısından ise erkek çalışanların, kadın çalışanlara nazaran daha fazla sorun yaşadığı görülmüştür.¹²⁴ Şerife Rahşan Koç, “Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği)” çalışmasında, meslek, yaş cinsiyet ve medeni halin stres üzerinde ayırt edici etkisinin olmadığı saptanırken; mesleki çalışma sürelerinde , çalışma yılı 6-10 arası olanların stres yönetimi , 0-5 ve 11 yıl üzeri olanlara göre daha fazla çıkmıştır. Orta kıdemlilerin daha iyi stresle baş ettiği; mesleğin başındaki tecrübesizlik ve yıllar ilerledikçe sorumluluk bilinciyle stresle baş etmenin zorlaştığı görülmüştür.¹²⁵ Ebru Öktem, “İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” isimli çalışmasında, öğretmenlerde tükenmişlik, yaş değişkenine göre azalan kişisel başarı duygusu alt boyutunda anlamlı farklılık göstermezken; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda 46 yaş üzeri öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermiştir.¹²⁶ Talip Özdemir, “İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Görülme Sıklığı İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle mesleğin sonuna yaklaşmış öğretmenlerin sınıflarında istenmeyen öğrenci davranışları daha fazla görülmüştür. Biraz tecrübe kazanmış ve mesleğin ortalarındaki öğretmenlerin sınıflarında ise bu durum daha az görülmüştür.¹²⁷ Melek Tanşu, “Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve

¹²² Nuray Çelik, a.g.e. s.64

¹²³ Süheyla Alkaya Ferhanoğlu, a.g.e. s.67

¹²⁴ Faruk Kalay, a.g.e. s.75

¹²⁵ Şerife Rahşan Koç, a.g.e. s.83

¹²⁶ Ebru Öktem, a.g.e. s.97

¹²⁷ Talip Özdemir, a.g.e. s.49

Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmada, çalışanların örgütsel stres düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Çalışanların örgütsel stres düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeyleri azalmaktadır.¹²⁸

2010 yılında Müjde Arslan, ”Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma” tezinde, bankacılar arasında yaş ve cinsiyetin stres üzerinde etkili olmadığı; eğitim durumunun yükselmesi ile stres düzeyinin yükselmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.¹²⁹ Özlem Baytar, “İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki etkileri” adlı çalışmada, iş arkadaşlarıyla uyumsuzluk, çatışma, otorite eksikliği, dışlanma, takdir edilmeme, yöneticilerle olan ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar en çok stres yaratanlar olarak bulunmuştur. Stresin artması ile iş gören performansının düştüğü saptanmıştır.¹³⁰ Bilge Zeynep Karacaoğlu, “Anesteziyologlar ve Cerrahların İş Stresi ve Tükenmişlik Sendromu Açısından Karşılaştırılması” çalışmada, Anesteziyologlar ve cerrahların düşük duygusal tükenme ve yüksek kişisel başarı yaşadıkları belirlenmiştir. Anesteziyologların düşük duyarsızlaşma puanlarına karşılık, cerrahların orta düzey duyarsızlaşma yaşadığı saptanmıştır.¹³¹ Ayşe Karahüseyin, “Dinlenme ve Bakımevinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” adlı çalışmada, hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve eğitim durumlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mesleki deneyimi 6 yıl ve üstü olan hemşirelerin kişisel başarı ölçek puanları, deneyimi 2-5 yıl olan hemşirelere göre anlamlı olarak yüksek saptanmıştır.¹³²

Erhan Kaya, “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama” çalışmada, stres kaynaklarının alt boyutlarında en fazla rol çatışması, iş yükü ve organizasyon nedenli stres, duygusal tükenmişlik duygusunu etkilemektedir. Bunu işyeri ortamına bağlı stres kaynakları ve bireysel stres kaynakları takip etmektedir. Duyarsızlaşma ile işten

¹²⁸ Melek Tanşu, a.g.e. s.102

¹²⁹ Müjde Arslan, a.g.e. s.99

¹³⁰ Özlem Baytar, a.g.e. s.79

¹³¹ Bilge Zeynep Karacaoğlu, a.g.e. s.93

¹³² Ayşe Karahüseyin, a.g.e. s.68

ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bireysel stres kaynakları ve organizasyon nedenli stres kaynakları işten ayrılma niyetini etkilediği saptanmıştır.¹³³

2011 yılında, Manolya Özek, “Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi ile Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine ve Çocukların Davranışlarına Etkileri” adlı çalışmada, annelerin iş stresi düzeyinin gelir ve eğitim seviyesi arttıkça yükseldiği saptanmıştır.¹³⁴ Ercan Sandıkçı, “Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır’da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmada, stresin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma üzerine etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹³⁵ Ömür Tulunay, “Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim ile İlişkisi (Sivas İl Örneği)” çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi “az tükenmiş” olarak çıkmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği boyutları içinde en yüksek tükenmişlik yaşadıkları boyut “duygusal tükenme” olarak saptanmıştır. En az tükenmişlik yaşadıkları boyut ise “duyarsızlaşma” olmuştur.¹³⁶ Sibel Uzunkaya, “Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi” çalışmada, çalışanların iş doyumlarının tükenmişliklerine göre daha fazla ve olumlu yönde iş yaşam kalitelerini etkilemektedir. İş doyumunu arttırdığında iş yaşam kalitesi de artmaktadır.¹³⁷ Gonca Üstünbaş, “Türkiye’de Fizyoterapistlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Karşılaştırılması” çalışmada, iş doyumunu düşük olan fizyoterapistlerin mesleği bırakma eğilimlerinin daha fazla olduğu bulunmuştur.¹³⁸ Yunus Yıldırım, “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” çalışmada, öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeylerinin yüksek; tükenmişlik düzeylerinin ise genel olarak düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel stres ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. 31-50 yaş grubunun kişisel başarı alt boyutuna göre tükenmişlik düzeyinin; 20-30 yaş ve +51 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan analizlerde, öğretim

¹³³ Erhan Kaya, a.g.e. s.92

¹³⁴ Manolya Özek, a.g.e. s.87

¹³⁵ Ercan Sandıkçı, a.g.e. s.89

¹³⁶ Ömür Tulunay, a.g.e. s.59

¹³⁷ Sibel Uzunkaya, a.g.e. s.95

¹³⁸ Gonca Üstünbaş, a.g.e. s.79

elemanlarının medeni halleri, öğrenim durumları, akademik ünvanları, yönetsel görevlerinin olup olmaması, yabancı dil düzeyleri ve hizmet yılları açısından, tükenmişlik alt boyutlarının ortalama puanları arasında herhangi bir anlamlı farklılaşmaya rastlanmamıştır.¹³⁹ Murat Zonana, “İş Stresinin İş görenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma” çalışmasında, sosyalleşme düzeylerine etki eden önemli noktalar; rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. İşe bağlı endişe ve aşırı iş yükünün örgütsel sosyalleşme düzeylerini etkileyen bir neden sonuç ilişkisine rastlanılmamıştır.¹⁴⁰

¹³⁹ Yunus Yıldırım, a.g.e. s.105

¹⁴⁰ Murat Zonana, a.g.e. s.111

5.İŞYERİNDEKİ STRES DÜZEYİNİN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA

5.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı, önemi, araştırmanın kapsamı, modeli, araştırmanın hipotezleri, sınırlılıkları, örnekleme, veri toplama süreci, kullanılan istatistiksel yöntemler anlatılarak, yapılan analizler ve araştırma sonuçları ortaya konmuştur.

5.1.1.Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmada birbiriyle bağlantılı olarak literatüre girmiş olan stres ve tükenmişlik kavramları incelenmektedir. Stres, genel kapsamıyla değil işten kaynaklanan örgütsel stres boyutunda ele alınmaktadır. Bu nedenle stres yaratan tüm faktörlerden ziyade işe yönelik stres faktörleri ile alakalı olarak araştırma yönlendirilmiştir. Tükenmişlik için de örgütsel stres sonucu ortaya çıkması kapsamında gerekli bulgulara ulaşılması için yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmanın konusu , çalışanların işten kaynaklanan stresi ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmeye çalışılmasıdır. Bu doğrultuda, öğretmenler üzerinde bir anket gerçekleştirilerek, öğretmenlerin işten kaynaklanan stresi ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma sonuçları ile amaçlanan; İstanbul, Bahçelievler ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin, tükenmişlik algılarının, işle ilgili özelliklerin ve demografik özelliklerin örgütsel stres ve tükenmişliğe etkilerinin ortaya çıkarılmasıdır.

5.1.2.Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın, İstanbul ili, Bahçelievler ilçesinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin işten kaynaklanan stres ve tükenmişlikleri hakkındaki bulguları, iş yaşamında karşılaşılan stres ve tükenmişlik hakkında bilgiler verecektir.

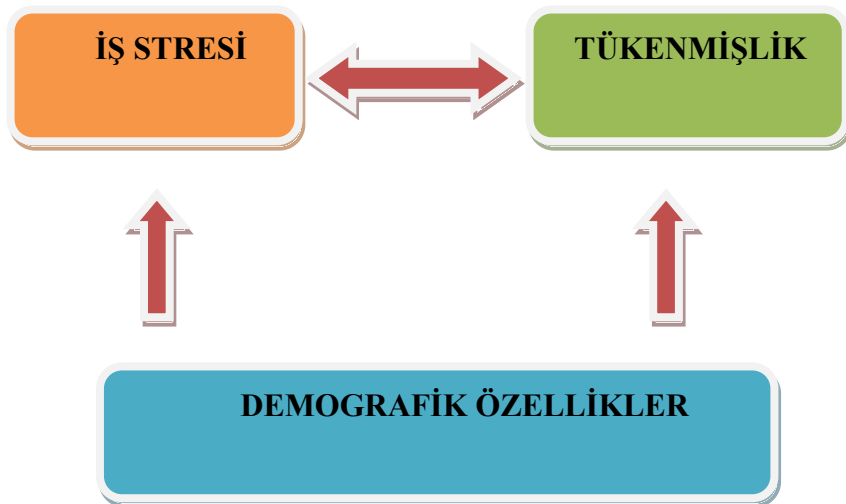
Öğretmenlerin yaşadığı örgütsel stres seviyesi, tükenmişlikten etkilenme şiddetleri ve biçimleri, işle ilgili özellikleri ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin derecelerinin saptanması, bu konularda yapılmış olan diğer araştırmalar arasında farklılık yaratabilecektir.

5.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, MODELİ, HİPOTEZLERİ

Bu bölümde araştırmanın kapsamı, araştırmada kullanılan model, araştırma hipotezleri, ve sınırlılıkları bulunmaktadır.

5.2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli olarak, şekil 5'te gösterilen model oluşturulmuştur. İş stresi bağımsız değişken, tükenmişlik bağımlı değişken, demografik özellikler ise ara değişken olarak modellenmiştir.



Şekil 5:Araştırma Modeli

5.2.2.Araştırmanın Hipotezleri

5.2.2.1.Örgütsel Stres ve Örgütsel Stres Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkilere Ait Hipotezler

Hipotez 1:Örgütsel stres ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 2:Örgütsel stres ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 3:Örgütsel stres ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 4:Örgütsel stres ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

5.2.2.2.Tükenmişlik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkilere Ait Hipotezler

Hipotez 5:Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik arasında ilişki vardır.

Hipotez 6:Tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında ilişki vardır.

Hipotez 7:Tükenmişlik ile kişisel başarısızlık hissini azalması arasında ilişki vardır.

5.2.2.3.Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler

Hipotez 8:Stresle tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

5.2.2.4.Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler

Hipotez 9: Örgütsel stres ile duygusal tükenmişlik arasında ilişki vardır.

Hipotez 10: Örgütsel stres ile duyarsızlaşma arasında ilişki vardır.

Hipotez 11: Örgütsel stres ile kişisel başarısızlık hissinin azalması arasında ilişki vardır.

5.2.2.5. Tükenmişlik ve Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler

Hipotez 12: Tükenmişlik ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 13: Tükenmişlik ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 14: Tükenmişlik ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 15: Tükenmişlik ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

5.2.2.6. Örgütsel Stres Alt Boyutları ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler

Hipotez 16: Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 17: Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 18: İşin yapısından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 19: Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 20: Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 21: Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 22: İşin yapısından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 23: Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 24: Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 25: Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 26: İşin yapısından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 27: Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

5.2.2.7. İşle İlgili Özellikler ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait Hipotezler

Hipotez 28: Öğretmenlerin hizmet yılının, tükenmişliğe etkisi vardır.

Hipotez 29: Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek veya istemeyerek seçmelerinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Hipotez 30: Öğretmenler çalıştıkları kurumun türünün, tükenmişliğe etkisi vardır.

Hipotez 31: Öğretmenlerin görevinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Hipotez 32: Öğretmenlerin bireysel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Hipotez 33: Öğretmenlerin ailesel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

5.3.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, değerlendirme tekniği ve kullanılan ölçekler bulunmaktadır.

5.3.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma alanını oluşturan, örneklemin seçildiği grup evrendir. Bu araştırmanın evreni, İstanbul İli Bahçelievler İlçe Belediye sınırları içerisindeki kırk bir ilköğretim okulunda görevli 5187 öğretmendir.

Kırk bir ilköğretim okulunun her birine onar anket dağıtılmıştır. Belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklüklerine ¹⁴¹ göre üç yüz yetmiş anket bu araştırma için yeterli örneklem sayısını teşkil etmektedir. Örnek büyüklüğünün belirlenmesinde %5'lik belirlilik düzeyinde çalışılmıştır. Ancak dağıtılan anketlerin iki yüz otuz sekizi analizlere uygun görülmüştür ve veri girişleri yapılmıştır. Örneklem ile ilgili bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Örneklem Alınan Okullar ve Bu Okullardan Geri Dönen Anket Sayıları

Okul Adı	Dağıtılan Anket	Dönen Anket
Koza İlköğretim Okulu	10	7
Ali Haydar Günver İlköğretim Okulu	10	7
Vali Recep Yazıcıoğlu İlköğretim	10	7
Şair Zihni İlköğretim Okulu	10	7
Bülent Ecevit İlköğretim Okulu	10	7
Yayla İlköğretim Okulu	10	7
Gazi İlköğretim Okulu	14	14
Bahçelievler Belediyesi İlköğretim Okulu	10	7
Yenibosna İlköğretim Okulu	10	7
Halit Ziya Uşaklıgil İlköğretim Okulu	10	7
Bahçelievler Erguvan İlköğretim Okulu	10	7
Özel İhlas İlköğretim Okulu	10	8
Fikret Yüzlü İlköğretim Okulu	10	6
75.Yıl Cumhuriyet İlköğretim Okulu	10	8
Behiye Dr. Nevhiz Işık İlköğretim Okulu	10	7
Mevlana İlköğretim Okulu	10	6

¹⁴¹ Remzi Altunışık ve Diğerleri, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 6.Basım, Sakarya, Sakarya Kitapevi, 2010, s.135

Kocasinan İlköğretim Okulu	10	7
Kumport İlköğretim Okulu	10	7
Toki Halit Öge İlköğretim Okulu	10	7
Kudret Saraçoğlu İlköğretim Okulu	10	7
Özel Bilge Dünya Birey İlköğretim Okulu	10	7
Emlak Konut İlköğretim Okulu	10	7
Siyavuşpaşa İlköğretim Okulu	10	7
Zaferler İlköğretim Okulu	10	7
Aka Koleji	10	7
Özel Bilim İlköğretim Okulu	10	7
Yenibosna Doğu Sanayi İlköğretim Okulu	10	7
Hürriyet İlköğretim Okulu	10	7
Bağlar İlköğretim Okulu	10	7
Özel Bahçelievler Burç İlköğretim Okulu	10	7
Org. Eşref Bitlis İlköğretim Okulu	10	7
Şirintepe İlköğretim Okulu	10	7
Özel Fatih İlköğretim Okulu	10	7
Diğer 8 Okul	76	0
T O P L A M	410	238

5.3.2. Veri Toplama ve Değerlendirme Tekniği

Veri toplama tekniği olarak tarama yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket formları ekte sunulmaktadır. Araştırmada kullanılan veriler, birincil verilerdir. Birincil veriler anket yoluyla elde edilmiştir.

Araştırmada, analizler yapılırken, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Demografik özellikler için frekans analizleri; değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması için korelasyon ve regresyon analizleri; demografik ve mesleki özelliklerin, stres ve tükenmişlik üzerindeki etkilerinin belirlenmesi için bağımsız iki örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (one way anova) uygulanmıştır.

Kullanılan ölçekler için faktör analizleri yapılmış, bazı ölçek maddelerinin daha önceki çalışmalarda kabul edilmiş olan alt boyutlardan sapmalar gösterdiği bulunmuş, bunun neticesinde geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” için her hangi bir yeni alt boyutlandırma yapılmamıştır.

5.3.3.Kullanılan Ölçekler ve Bu Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada üç bölüm halinde sorular sorulmuştur. Birinci bölümde “Kişisel Bilgi Formu” adı altında, ankete katılanların demografik ve işle ilgili özellikleri sorulmuştur. (Ek 1)

Anketin ikinci bölümünde “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” kullanılarak, öğretmenleri işten kaynaklanan stres düzeyleri araştırılmıştır. (Ek 2)

Anketin üçüncü bölümünde tükenmişlik düzeyinin ölçülmesi için “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. (Ek 3)

Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümünde “Kişisel Bilgi Formu” ile ankete katılan öğretmenlerin demografik ve işle ilgili özellikleri araştırılmak istenmiş, bunun için dokuz soru yöneltilmiştir. Bu dokuz soru şöyle sıralanmaktadır:

1. Cinsiyet
2. Medeni Durum
3. İşteki Hizmet Süresi
4. Mesleğin İstenerek mi Seçildiği
5. En Son Mezuniyet Durumu
6. Çalışılan Kurumun Adı
7. Kurumdaki Görev/ Branş
8. Bireysel Gelir
9. Ailevi Gelir

Anketin İkinci bölümünde işten kaynaklanan stres düzeyinin belirlenmesi için, “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” kullanılmıştır. Şule Aydın tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek , 28 ifadenin yer aldığı ve dört alt boyut içeren bir ölçektir. Dört alt boyut şunlardır:

1. Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri
2. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri
3. İşin Yapısı İle İlgili Stres Faktörleri
4. Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri

Tablo 2
Stres Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları

BOYUT	MADDE NO
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri	1,2,3,4,5,6,10,13
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri	7,8,9,11,12
İşin Yapısı İle İlgili Stres Faktörleri	14,15,16,17,18,19,20,21
Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri	22,23,24,25,26,27,28

Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri şunlardır:

- 1- Yetersiz ücret ve maaş dengesizliği
- 2- Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk
- 3- Sık sık işletme içinde yer değiştirme
- 4- Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması
- 5- Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak
- 6- Performans değerlendirmede, terfide adaletsizlik
- 10- Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma
- 13- Görev dağılımındaki adaletsizlik

Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri şunlardır:

- 7- Aşırı disiplinli çalışma ortamı
- 8- Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışmak
- 9- Karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmamak
- 11- Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu
- 12- Kararlara katılmama

İşin Yapısı İle İlgili Stres Faktörleri şunlardır:

- 14- İş yerine ulaşımında zorluklar
- 15- İşlerin çok kısa sürede bitirilmesi
- 16- Çalışma saatlerinde belirsizlik
- 17- İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu
- 18- İşin aşırı monoton oluşu
- 19- Aşırı iş yükü
- 20- Veli memnuniyetsizliği ve şikayet edilme korkusu
- 21- Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu

Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri şunlardır:

- 22- Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması
- 23- Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması
- 24- Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması
- 25- İş arkadaşlarının düşmanca davranması

26- Hak edilen ilgi, sevgi ve takdiri görememe

27-İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama

28-İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu

Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert şeklinde düzenlenmiştir. (1= “çok fazla”, 2= “fazla”, 3= “orta”, 4= “az” ve 5= “çok az”) Değerlendirmeler, “çok fazla” seçeneğine 5; “çok az” seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Buna göre stres ölçeğinden çok puan alınması öğretmenin stresinin fazla olduğunu; az puan alınması ise stres düzeyinin az olduğunu göstermektedir.

Anketin üçüncü bölümünde tükenmişlik düzeyinin ölçülmesi için “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Bu ölçeğin özgün şekli C. Maslach ve S. Jackson tarafından geliştirilmiştir.¹⁴² Yirmi iki ifadeden oluşan ölçekte üç alt boyut bulunmaktadır.

Üç alt boyut şunlardır:

1. Duygusal Tükenme
2. Duyarsızlaşma
3. Kişisel Başarı Hissi Azalması

Tablo 3
MTE Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları

BOYUT	MADDE NO
Duygusal Tükenme Faktörleri	1,2,3,6,8,13,14,16,20
Duyarsızlaşma Faktörleri	5,10,11,15,22
Kişisel Başarı Hissi Azalması Faktörleri	4,7,9,12,17,18,19,21

¹⁴² Aydoğan, a.g.e. s.41

Duygusal Tükenme Maddeleri şunlardır:

- 1-İşimden soğuduğumu hissediyorum.
- 2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.
- 3- Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.
- 6- Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.
- 8- Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.
- 13- İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.
- 14- İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.
- 16- Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.
- 20- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.

Duyarsızlaşma Maddeleri şunlardır:

- 5- İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.
- 10- Bu işte çalıştığımdan beri insanlara karşı sertleştim.
- 11- Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.
- 15- İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.
- 22- İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

Düşük Kişisel Başarı Hissi Maddeleri şunlardır:

- 4- İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.

7- İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.

9- Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum

12- Çok şeyler yapabilecek güçteyim.

17- İşim gereği insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.

18- İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.

19- Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.

21- İşteki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.

Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert şeklinde düzenlenmiştir. (1=”Hiçbir zaman”, 2= “çok nadir”, 3= bazen”, 4= “çoğu zaman”, 5= “her zaman”) Duygusal tükenme boyutunda, puanların fazlalığı duygusal tükenme yaşandığını göstermektedir. Duyarsızlaşma boyutunda, puanların fazlalığı duyarsızlaşma yaşandığını göstermektedir. Düşük Kişisel Başarı Hissi Boyutunda puanların fazlalığı başarı hissi azalmasının yüksek olduğunu göstermektedir.

5.3.3.1.Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 4’te Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin güvenilirlik düzeyi görülmektedir.

Tablo 4
Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Güvenilirlik Düzeyi

Cronbach’s Alpha	Soru Sayısı
,947	28

28 sorudan oluşan “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği”nin maddelerinin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0,947 olarak bulunmuştur.

Tablo 5
Ölçeği Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Maddeleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
1	95,7941	535,084	,324	,948
2	95,2689	519,219	,598	,946
3	94,1639	526,028	,566	,946
4	94,7773	516,098	,647	,945
5	94,7815	515,893	,607	,945
6	95,1891	515,690	,594	,946
7	94,5420	523,372	,583	,946
8	94,7395	515,257	,668	,945
9	95,0126	519,683	,596	,946
10	94,7647	513,075	,697	,945
11	94,9790	514,881	,675	,945
12	94,8866	521,738	,575	,946
13	94,6765	513,815	,710	,944
14	94,5672	523,901	,464	,947
15	94,3739	535,239	,384	,947
16	94,2101	520,968	,575	,946
17	94,4748	522,318	,592	,946
18	94,7059	515,415	,642	,945
19	95,0336	514,370	,640	,945
20	94,6176	519,554	,539	,946
21	95,4874	519,728	,532	,946
22	94,7269	507,634	,755	,944
23	94,4706	520,233	,635	,945
24	94,6807	511,012	,711	,944
25	94,3697	513,787	,650	,945
26	94,9286	510,936	,692	,945
27	94,6050	509,742	,766	,944
28	95,0000	508,675	,634	,945

“Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği”nin 4 alt boyutundaki maddelerin güvenilirlikleri ayrı ayrı hesaplanmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 6
Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Düzeyi

	Cronbach's Alfa	Soru Sayısı
Stres Ölçeği Genel Güvenilirlik	0,947	28
Alt Boyutlar		
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri	0,853	8
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri	0,796	5
İşin Yapısı İle İlgili stres Faktörleri	0,813	8
Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri	0,914	7

5.3.3.2 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Tablo 7

MTE

Güvenilirlik Düzeyi

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,875	22

Yapılan analizler sonucunda güvenilirlik 0,875 bulunmuştur.

Tablo 8

MTE Faktörlerinin Güvenilirliğe Etkileri

Maslach Tükenmişlik Envanteri Maddeleri	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	44,1979	107,112	,610	,864
2	43,6765	106,220	,658	,863
3	44,5929	108,258	,609	,865
4	44,2063	118,565	,076	,880
5	45,0130	114,298	,342	,873
6	43,8996	105,078	,635	,863

7	44,3576	116,466	,233	,875
8	44,3996	105,801	,725	,861
9	44,7525	114,371	,320	,873
10	44,5256	108,123	,536	,867
11	44,5298	106,696	,557	,866
12	44,4458	112,708	,403	,871
13	44,0971	106,380	,578	,865
14	43,2861	113,740	,245	,877
15	45,1307	116,456	,265	,874
16	44,1013	106,495	,603	,864
17	44,4080	111,381	,471	,869
18	44,1937	109,334	,527	,867
19	44,0592	111,672	,429	,870
20	44,8954	111,846	,468	,869
21	44,2189	112,549	,400	,871
22	44,4626	113,497	,302	,874

“Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)”nin alt boyutlarının güvenilirlikleri Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9

MTE Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Düzeyi

	Cronbach’sAlfa	SoruSayısı
MTE Genel Güvenilirlik	0,875	22
Alt Boyutlar		
Duygusal Tükenme	0,808	9
Duyarsızlaşma	0,828	5
Kişisel Başarı Hissi Azalması	0,889	8

5.4.BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde demografik bulgular ve bu bulguların örgütsel stres ve tükenmişlikle ilişkileri yer almaktadır. Yapılan analizler sonucunda; Stresle tükenmişlik arasındaki ilişki, stresle tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki, örgütsel stres ile örgüt

politikalarından kaynaklanan stres arasındaki ilişki , örgütsel stres ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasındaki ilişki ,örgütsel stres ile işin yapısından kaynaklanan stres arasındaki ilişki , örgütsel stres ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasındaki ilişki ,tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki , tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki ,tükenmişlik ile kişisel başarısızlık hissini azaltması arasındaki ilişki ,örgütsel stres ile tükenmişlik arasındaki ilişki ,örgütsel stres ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki , örgütsel stres ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki, örgütsel stres ile kişisel başarısızlık hissini azaltması arasındaki ilişki ,tükenmişlik ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasındaki ilişki , tükenmişlik ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasındaki ilişki ,tükenmişlik ile işin yapısından kaynaklanan stres arasındaki ilişki ,tükenmişlik ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasındaki ilişki , öğretmenler arasında cinsiyet farkının örgütsel strese etkisi, öğretmenler arasında medeni durumun örgütsel strese etkisi, öğretmenler arasında mezun oldukları son okulun, örgütsel strese etkisi ,öğretmenler arasında cinsiyet farkının tükenmişliğe etkisi, öğretmenler arasında medeni durumun tükenmişliğe etkisi, öğretmenler arasında mezun oldukları son okulun, tükenmişliğe etkisi,öğretmenlerin hizmet yılının, örgütsel strese etkisi, öğretmenlerin mesleklerini isteyerek veya istemeyerek seçmelerinin, örgütsel strese etkisi, öğretmenler çalıştıkları kurumun türünün, örgütsel strese etkisi, öğretmenlerin bireysel gelir düzeyinin, örgütsel strese etkisi , öğretmenlerin ailesel gelir düzeyinin, örgütsel strese etkisi , öğretmenlerin görevinin, örgütsel strese etkisi , öğretmenlerin hizmet yılının, tükenmişliğe etkisi , öğretmenlerin mesleklerini isteyerek veya istemeyerek seçmelerinin, tükenmişliğe etkisi , öğretmenler çalıştıkları kurumun türünün, tükenmişliğe etkisi , öğretmenlerin görevinin, tükenmişliğe etkisi , öğretmenlerin bireysel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi , öğretmenlerin ailesel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisine ait bulgular elde edilmiştir.

5.4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri ve İş Yaşamına Ait Bulguları

Tablo 10
Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Özellikleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	KADIN	139	58,4	58,4
	ERKEK	99	41,6	41,6
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 10’da araştırmaya katılan 238 öğretmenin cinsiyet durumunun frekansına bakıldığında katılımcıların %58,4’lük değerle 139 tanesi kadın, %41,6 yüzdelik değerle 99 tanesi erkektir.

Tablo 11
Araştırmaya Katılanların Medeni Durum Özellikleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	EVLI	172	72,3	72,3
	BEKAR	66	27,7	27,7
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 11’de öğretmenlerin medeni durumu gösterilmiş olup, 172’si %72,3’üevli, 66’sı %27,7’si bekadır.

Tablo 12
Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu Özellikleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	LISE	1	,4	,4
	ON LISANS	25	10,5	10,5
	LISANS	193	81,1	81,1
	YUKSEK LISANS VE USTU	19	8,0	8,0
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 12’de öğretmenlerin en son mezun oldukları eğitim durumlarının frekans dağılımı bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 1 tanesi %0,4’lük kısmı lise mezunu; 25 tanesi %10,5 yüzdelik değerle ön lisans mezunu; 193 tanesi %81,1’lik kısmı lisans ve 19’u %8’lik kısımla lisans üstü öğrenim durumuna sahip öğretmenlerdir.

Tablo 13
Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		N	%
Cinsiyet	Kadın	139	58,4
	Erkek	99	41,6
Medeni Durum	Evli	172	72,3
	Bekar	66	27,7
Eğitim	Lise	1	0,4
	Ön Lisans	25	10,5
	Lisans	193	81,1
	Yüksek Lisans ve Üstü	19	8

Araştırmaya katılanların, 139'u (%58,4) kadın öğretmen, 99'u (%41,6) erkek öğretmen; 172'si (%72,3) evli, 66'sı (%27,7) bekar öğretmen; 1'i (%0,4) lise mezunu, 25'i (%10,5) ön lisans mezunu, 193'ü (%81,1) lisans mezunu, 19'u (%8) yüksek lisans ve üstü eğitim durumuna sahiptir.

Tablo 14
Araştırmaya Katılanların Hizmet Süresine İlişkin Bulguları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	0-4 YIL ARASI	44	18,5	18,5
	5-10 YIL ARASI	92	38,7	38,7
	11-20 YIL ARASI	68	28,6	28,6
	21-42 YIL ARASI	34	14,3	14,3
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 14'te araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süreleri yer almaktadır. Yapılan analizler sonucunda; Göreve yeni başlayıp 4 yıla kadar kıdemli olanlar %18,5'lik kısımla 44 öğretmendir. 5yıl ile 10 yıl arası hizmet yılına sahip öğretmen sayısı, 92 ve %38,7; 11-20 yıl arası öğretmenlik yapanların sayısı 68 ve %28,6; 21 yıl ve üstü öğretmenlik hizmeti bulunanlar ise 34 öğretmendir ve %14,3 değere sahiptir.

Tablo 15

Araştırmaya Katılanların Mesleğini İsteyerek Seçmesine İlişkin Bulguları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	EVET	218	91,6	91,6
	HAYIR	18	7,6	7,6
	DİĞER	2	,8	,8
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 15’te ankete katılan 218 öğretmen %91,6 oranında mesleklerini isteyerek seçtikleri görülürken; 18 öğretmen %7,6’lık değerle mesleklerini isteyerek seçmemişlerdir. Ankete katılan 2 öğretmen ise %0,8’lik değerle mesleklerini seçerken diğer bir etkenin etkisinde kalmışlardır.

Tablo 16

Araştırmaya Katılanların Kurum Tipine İlişkin Bulguları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	DEVLET OKULU	194	81,5	81,5
	OZEL OKUL	44	18,5	18,5
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 16’da araştırmaya katılan öğretmenlerin 194’ü %81,5lik oranla devlet okulunda çalışmakta, 44’ü ise %18,5lik oranla özel okullarda çalışmaktadır.

Tablo 17

Araştırmaya Katılanların Branşına İlişkin Bulguları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	BİRİNCİ KADEME OGRETMENİ	127	53,4	53,4
	İKİNCİ KADEME OGRETMENİ	111	46,6	46,6
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 17’de araştırmaya katılan öğretmenlerden birinci kademedeki görevli olanların sayısı 127 ve % 53,4 oranında iken; ikinci kademe ortaokul öğretmenlerinin sayısı 111 ve % 46,6lık orana sahip olduğu görölmektedir.

Tablo 18

Araştırmaya Katılanların Bireysel Gelirine İlişkin Bulguları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	1500 TL YE KADAR	15	6,3	6,3
	1501-2000 TL ARASI	183	76,9	76,9
	2001-5000 TL ARASI	40	16,8	16,8
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 18’de araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel gelirleri gösterilmektedir. Aldığı ücret, 1500 liraya kadar olanlar 15 öğretmendir ve % 6,3 oranındadırlar. 1501 ile 2000 arası bireysel gelire sahip olanlar ise % 76,9 oranında 183 öğretmendir. Geriye kalan 40 öğretmenin bireysel geliri 2001 ve 5000 lira arasında bulunmaktadır ve % 16,8 oranındadır

Tablo 19

Araştırmaya Katılanların Ailesel Gelirine İlişkin Bulguları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
	2000 TL YE KADAR	63	26,5	26,5
	2001-6000 TLARASI	162	68,1	68,1
	6001 TL VE ÜSTÜ	13	5,5	5,5
	Toplam	238	100,0	100,0

Tablo 19’da araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam ailevi gelirleri gösterilmektedir. Ailevi geliri 2000 liraya kadar olanlar %26,5 oranında 63 öğretmendir. 2001 ile 6000 lira arası ailevi gelire sahip olanlar ise %68,1 kısımla 162 öğretmendir. Geriye kalan %5,5luk kısımla 13 öğretmenin toplam ailevi geliri 6000 lira ve üstüdür.

Tablo 20’de: Araştırmaya katılanların 44’ünün (%18,5) hizmet süresi dört yıla kadardır. 92’sinin (%38,7) beş yıl ile on yıl arasındadır. 68’i (%28,6) on bir yıl ile yirmi yıl arasındadır. 34’ünün (%14,3) hizmet süresi ise yirmi bir yıl ve üstüdür.

Araştırmaya katılanların 218'i (%91,6) mesleğini isteyerek seçmişken; 18'i (%7,6) mesleğini isteyerek seçmemiştir. 2'si (%0,8) ise meslek seçiminde “diğer” seçeneğini seçmiştir.

Araştırmaya katılanların 194'ü (%81,5) devlet okulunda çalışan öğretmenlerdir. 44'ü (%18,5) ise özel okullarda çalışmakta olan öğretmenlerdir.

Araştırmaya katılanların 127'si (%53,4) sınıf öğretmeni; 111'i (%46,6) branş öğretmenidir.

Araştırmaya katılanların 15'inin (%6,3) bireysel geliri bin beş yüz liraya kadardır. 183'ünün (%76,9) bireysel geliri bin beş yüz lira ile iki bin lira arasındadır. 40'ının (%16,8) bireysel geliri ise iki bin liranın üstündedir.

Araştırmaya katılanların 63'ünün (%26,5) toplam ailevi geliri iki bin liranın altındadır. 162'sinin (%68,1) ailevi geliri ise iki bin lira ile altı bin lira arasındadır. 13'ünün (%5,5) toplam ailevi geliri altı bin liranın üstündedir.

Tablo 20
Araştırmaya Katılanların İş Yaşamına Ait Bulgular

		N	%
Hizmet Yılı	0-4 yıl arası	44	18,5
	5-10 yıl arası	92	38,7
	11-20 yıl arası	68	28,6
	21 ve üstü	34	14,3
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	218	91,6
	Hayır	18	7,6
	Diğer	2	0,8
Çalıştığı Kurum	Devlet Okulu	194	81,5
	Özel Okul	44	18,5
Görev	Sınıf Öğretmeni	127	53,4
	Branş Öğretmeni	111	46,6
Bireysel Maaş	1500 TL altı	15	6,3

	1501-2000 TL arası	183	76,9
	2001 TL ve üstü	40	16,8
Ailesel Maaş	2000 TL altı	63	26,5
	2001-6000 TL arası	162	68,1
	6001 TL üstü	13	5,5

5.4.2. Örgütsel Stres Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Tablo 21’te araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt politikasından kaynaklanan stres alt boyutuna ait maddelerin ortalamaları bulunmaktadır. 1 çok fazla, 2 fazla, 3 orta, 4 az ve 5 çok az anlamına gelmektedir.

Tablo 21
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
YETERSİZ UCRET VE MAAS DENGESİZLİĞİ	238	1,00	5,00	2,4958	1,28197
YETKİ VE SORUMLULUKLARDA UYUMSUZLUK	238	1,00	5,00	3,0210	1,28755
SIK SIK İŞLETME ICINDE YER DEGİSTİRME	238	1,00	5,00	4,1261	1,10659
GOREVLE İLGİLİ SORUMLULUKLARIN ACIK OLMAMASI	238	1,00	5,00	3,5126	1,29827
BİRBİRİ İLE CELİSEN İKİ İSİ BİRDEN YAPMAK	238	1,00	5,00	3,5084	1,38327
PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE TERFİDE ADALETSİZLİK	238	1,00	5,00	3,1008	1,41954
AYNI ANDA BİRDEN FAZLA AMİRE KARŞI SORUMLU OLMAK	238	1,00	5,00	3,5252	1,30457
GOREV DAĞILIMINDAKİ ADALETSİZLİK	238	1,00	5,00	3,6134	1,26029
Valid N (listwise)	238				

Örgüt politikalarından kaynaklanan stres maddelerinin içinde en yüksek iş stresi yaratan madde “Yetersiz Ücret ve Maaş Dengesizliği” olarak bulunmuştur. Bu maddenin ortalaması 2,4958 olarak “fazla”ya yakındır. Ankete katılan öğretmenler, ücret ve maaşların azlığını stres nedeni olarak görmektedirler.

Tablo 22’de araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yapıdan kaynaklanan stres alt boyutuna ait maddelerin ortalamaları bulunmaktadır. 1 çok fazla, 2 fazla, 3 orta, 4 az ve 5 çok az anlamına gelmektedir.

Tablo 22

Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s.
ASIRI DISIPLINLI CALISMA ORTAMI	238	1,00	5,00	3,7479	1,17080
YETENEKLERIN KULLANILMADIGI BIR ORTAMDA CALISMAK	238	1,00	5,00	3,5504	1,28755
KARAR VERMEK ICIN YETERLI YETKIYE SAHIP OLMAMAK	238	1,00	5,00	3,2773	1,27570
ORGUT ICI HABERLESMENIN ZAYIF OLUSU	238	1,00	5,00	3,3109	1,28771
KARARLARA KATILAMAMA	238	1,00	5,00	3,4034	1,24487
Valid N (listwise)	238				

Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres maddelerinin içinde en yüksek iş stresi yaratan madde “Karar Vermek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olamamak” olarak bulunmuştur. Bu maddenin ortalaması 3,2773 olarak “orta”ya yakındır. Ankete katılan öğretmenler, kararlara katılma konusunda orta derecede yetkiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 23’te araştırmaya katılan öğretmenlerin işin yapısından kaynaklanan stres alt boyutuna ait maddelerin ortalamaları bulunmaktadır. 1 çok fazla, 2 fazla, 3 orta, 4 az ve 5 çok az anlamına gelmektedir.

Tablo 23**İşin Yapısı İle İlgili Stres Faktörlerinin Ortalamaları**

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s.
İS YERİNE ULASIMDA ZORLUKLAR	238	1,00	5,00	3,7227	1,41674
İSLERİN ÇOK KISA SUREDE BITIRILMESİ	238	1,00	5,00	3,9118	1,09303
CALISMA SAATLERİNDE BELIRSIZLIK	238	1,00	5,00	4,0756	1,26731
İSİN SUREKLI GOZ ONUNDE YAPILMASI ZORUNLULUGU	238	1,00	5,00	3,8109	1,18445
İSİN ASIRI MONOTON OLMASI	238	1,00	5,00	3,5798	1,32484
ASIRI İS YUKU	238	1,00	5,00	3,2521	1,36080
VELİ MEMNUNİYETSİZLİĞİ VE SİKAYET EDİLME KORKUSU	238	1,00	5,00	3,6681	1,39737
ASIRI YAZISMA VE BUROKRASİNİN OLUSU	238	1,00	5,00	2,8025	1,41081
Valid N (listwise)	238				

İşin Yapısı İle İlgili Stres Faktörleri içinde en yüksek iş stresi yaratan madde “Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu” olarak bulunmuştur. Bu maddenin ortalaması 2,8025 olarak “orta”nın altındadır. Ankete katılan öğretmenler, aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu konusunda stresli olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 24’te araştırmaya katılan öğretmenlerin kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres alt boyutuna ait maddelerin ortalamaları bulunmaktadır. 1 çok fazla, 2 fazla, 3 orta, 4 az ve 5 çok az anlamına gelmektedir.

Tablo 24**Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörlerinin Ortalamaları**

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s.
AST UST İLİSKİLERİNDE SORUN YASANMASI	238	1,00	5,00	3,5630	1,36650
CALISANLAR ARASINDA ASIRI REKABETİN OLMASI	238	1,00	5,00	3,8193	1,18576
CALISANLAR ARASINDA CATISMANIN YASANMASI	238	1,00	5,00	3,6092	1,34173
İS ARKADASLARININ DUSMANCA DAVRANMASI	238	1,00	5,00	3,9202	1,36793

HAK EDİLEN İLGI SEVGİ VE TAKDIRİ GOREMEME	238	1,00	5,00	3,3613	1,37936
İS ARKADASLARINDAN VE YONETICIDEN DESTEK ALAMAMA	238	1,00	5,00	3,6849	1,28832
İŞ YERİNDE DEDİKODUNUN YAYGIN OLUŞU	238	1,00	5,00	3,2899	1,56841
Valid N (listwise)	238				

Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri içinde en yüksek iş stresi yaratan madde “İş Yerinde Dedikodunun Yaygın Oluşu” olarak bulunmuştur. Bu maddenin ortalaması 3,2899 olarak “orta”nın üstündedir. Ankete katılan öğretmenler, İş yerinde dedikodunun yaygın olması konusunda orta derecede fikir belirtmişlerdir.

Tablo 25’te araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel stres faktörlerinin ortalamaları ile her alt boyuta ait faktörlerin ortalamaları bulunmaktadır.

Tablo 25
Araştırmaya Katılanların Örgütsel Stres ve Alt Boyutlardaki Stres Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s.
Örgütsel Stres	238	1,25	5,00	3,5095	,84081
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres	238	1,00	5,00	3,3629	,90906
Örgüt Yapısından Kaynaklanan Stres	238	1,00	5,00	3,4580	,93022
İşin Yapısı İle İlgili Stres	238	1,38	5,00	3,6029	,86300
Kişiler Arası İliş. Kaynaklanan Stres	238	1,00	5,00	3,6068	1,10463
Valid N (listwise)	238				

Örgütsel stres düzeyi 3,5095; örgüt politikalarından kaynaklanan stres düzeyi 3,3629; örgüt yapısından kaynaklanan stres düzeyi 3,4580; işin yapısı ile ilgili stres düzeyi 3,6029; kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres düzeyi 3,6068 olduğu

görülmektedir. Ankete katılan öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri 3,5095 ile orta düzeyde çıkmıştır. En çok stres yaratan alt düzey ise örgüt politikalarından kaynaklanmaktadır.

Hipotez 1: Örgütsel stres ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 1'in sınanması için korelasyon, regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 40'ta örgütsel stres ölçeğinin alt boyutlarının ilişkileri ile ilgili korelasyon analizine ait tablo bulunmaktadır. Korelasyonun +1 ile -1 arasında çıkması değişkenler arasında ilişki olduğunu; + değer değişkenler arasında doğru orantı iken – değer değişkenler arasında ters orantının bulunduğunu göstermektedir. Hipotez 1'in sınanması için korelasyon analizinden sonra, ilişkinin anlamlılık boyutunun incelenmesi için tek değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyonla ilgili tablo 27 ve tablo 28 gösterilmektedir.

Tablo 26
Örgütsel Stres Ölçeğinin Alt Boyutlarının İlişkileri İle İlgili
Korelasyon Analizi

		ORGSTR	ORPOL	ORYAP	ISYAP	KISIAR
ORGSTR	Pearson Correlation	1	,893**	,879**	,886**	,885**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
ORPOL	Pearson Correlation	,893**	1	,731**	,736**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
ORYAP	Pearson Correlation	,879**	,731**	1	,720**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	238	238	238	238	238
ISYAP	Pearson Correlation	,886**	,736**	,720**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	238	238	238	238	238
KISIAR	Pearson Correlation	,885**	,682**	,743**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	238	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Örgütsel Stres ve alt boyutları arasında doğru orantılı olarak ilişkiler ortaya çıkmıştır. Örgütsel stresin oluşması, alt boyutlara bağlıdır. Örgüt Politikalarından

Kaynaklanan Stres düzeyi, Örgütsel Stres Düzeyini en çok arttıran alt boyut olarak görülmektedir. 0,893 değeri ile Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres, Örgütsel Stresi en çok arttırandır. Yani Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres arttıkça, Örgütsel Stres de en çok artmaktadır. Arkasından +0,886 şiddetli İşin Yapısından Kaynaklanan Stres ; +0,885 şiddetli Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres ; +0,879 şiddetli Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres pozitif yönde etki etmektedir. Stres ölçeği alt boyutlarının tamamı örgütsel stresi pozitif yönde yani doğru orantılı bir şekilde etkilemektedir.

Tablo 27’de “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %89 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; örgütsel stresteki değişimin %79’unun örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile açıklandığı görülmektedir.

Tablo 27
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,798	,797	,37901

a. Predictors: (Constant), 1.ÖRG POLİTİKALARINDAN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Tablo 28’de *f* istatistik değerinin 930,394; buna karşı gözlenen anlamlılık düzeyinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durum kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Tablo 28
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,650	1	133,650	930,394	,000 ^a
	Residual	33,901	236	,144		
	Total	167,551	237			

a. Predictors: (Constant), 1.ÖRG POLİTİKALARINDAN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Hipotez 1 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez 2: Örgütsel stres ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Tablo 26'daki korelasyon sonuçlarına göre örgütsel stres ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında ilişki $+0,879^{**}$ şiddetinde doğru orantılı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin analizinden sonra, ilişkinin anlamlılık boyutunun incelenmesi için tek değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyonla ilgili tablo 29 ve tablo 30 gösterilmektedir.

Tablo 29'da "R" korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %87 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; örgütsel stresteki değişimin %77'sinin örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile açıklandığı görülmektedir.

Tablo 29
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,771	,40217

a. Predictors: (Constant), 2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Tablo 30'da f istatistik değerinin 799,941; buna karşı gözlenen anlamlılık düzeyinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durum kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Tablo 30
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,381	1	129,381	799,941	,000 ^a
	Residual	38,170	236	,162		
	Total	167,551	237			

a. Predictors: (Constant), 2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Hipotez 2 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez 3:Örgütsel stres ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Tablo 26'taki korelasyon sonuçlarına göre örgütsel stres ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında ilişki $+0,886^{**}$ şiddetinde doğru orantılı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin analizinden sonra, ilişkinin anlamlılık boyutunun incelenmesi için tek değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyonla ilgili tablo 31 ve tablo 32'de gösterilmektedir.

Tablo 31'de "R" korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %88 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; örgütsel stresteki değişimin %78'inin örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile açıklandığı görülmektedir.

**Tablo 31
Model Özeti**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,785	,784	,39079

a. Predictors: (Constant), 3.İŞİN YAPISINDAN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Tablo 32'de f istatistik değerinin 861,153; buna karşı gözlenen anlamlılık düzeyinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durum kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu belirtmektedir.

**Tablo 32
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,511	1	131,511	861,153	,000 ^a
	Residual	36,041	236	,153		
	Total	167,551	237			

a. Predictors: (Constant), 3.İŞİN YAPISINDAN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Hipotez 3 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez 4:Örgütsel stres ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Tablo 26'taki korelasyon sonuçlarına göre örgütsel stres ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında ilişki $+0,885^{**}$ şiddetinde doğru orantılı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin analizinden sonra, ilişkinin anlamlılık boyutunun incelenmesi için tek değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyonla ilgili tablo 33 ve tablo 34'te gösterilmektedir.

Tablo 33'te "R" korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %88 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; örgütsel stresteki değişimin %78'inin örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile açıklandığı görülmektedir.

Tablo 33
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,782	,39217

a. Predictors: (Constant), 4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Tablo 34'te f istatistik değerinin 853,457; buna karşı gözlenen anlamlılık düzeyinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durum kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Tablo 34
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,256	1	131,256	853,457	,000 ^a
	Residual	36,295	236	,154		
	Total	167,551	237			

a. Predictors: (Constant), 4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN

b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Hipotez 4 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.4.3. Tükenmişlik Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan tükenmişlik alt boyutuna ait maddelerin ortalamaları bulunmaktadır. 1 hiçbir zaman, 2 çok nadir, 3 bazen, 4 çoğu zaman ve 5

her zaman anlamına gelmektedir. Tablo 35’te duygusal tükenmişlik faktörlerinin ortalamaları bulunmaktadır.

Tablo 35
Duygusal Tükenmişlik Faktörlerinin Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s.
ISIMDEN SOGUDUGUMU HISSEDIYORUM	238	1,00	5,00	2,2521	1,00814
IS DONUSU KENDIMI RUHEN TUKENMIS HISSEDIYORUM	238	1,00	5,00	2,7735	1,00464
SABAH KALKTIGIMDA BIR GUN DAHA BU ISI KALDIRAMAYACAGIMI HISSEDIYORUM	238	1,00	5,00	1,8571	,92582
BUTUN GUN INSANLARLA UGRASMAK BENIM ICIN GERCEKTEN COK YIPRATICI	238	1,00	5,00	2,5504	1,11547
YAPTIGIM ISTEN YILDIGIMI HISSEDIYORUM	238	1,00	5,00	2,0504	,94889
ISIMIN BENI KISITLADIGINI HISSEDIYORUM	238	1,00	5,00	2,3529	1,11066
ISIMDE COK FAZLA CALISTIGIMI HISSEDIYORUM	238	1,00	5,00	3,1639	1,12248
DOGRUDAN INSANLARLA CALISMAK BENDE COK FAZLA STRES YARATIYOR	238	1,00	5,00	2,3487	1,06350
YOLUN SONUNA GELDIGIMI HISSEDIYORUM	238	1,00	5,00	1,5546	,83890
Valid N (listwise)	238				

Duygusal Tükenme Faktörleri içinde en yüksek ortalaması olan madde “İşimde Çok Fazla Çalıştığımı Hissediyorum” olarak bulunmuştur. Bu maddenin ortalaması 3,1639 olarak “bazen” in üstündedir. Ankete katılan öğretmenler, bazen işlerinde çok fazla çalıştıklarını hissetmektedirler.

Tablo 36’da duygusal tükenmişlik faktörlerinin ortalamaları bulunmaktadır.

Tablo 36
Duyarsızlaşma Faktörlerinin Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s.
İSİM GEREĞİ KARSILASTIGIM BAZI KIMSELERE SANKI İNSAN DEGILLERMİS GIBI DAVRANDIGIMI FARK EDİYORUM	238	1,00	5,00	1,4370	,80755
BU İSTE CALISTIGIMDAN BERİ İNSANLARA KARSİ SERTLESTİM	238	1,00	5,00	1,9244	1,04465
BU İSİN BENİ GIDEREK KATILASTIRMASINDAN KORKUYORUM	238	1,00	5,00	1,9202	1,12036
İSİM GEREĞİ KARSILASTIGIM İNSANLARA NE OLDUGU UMRUMDA DEGİL	238	1,00	5,00	1,3193	,68661
İSİM GEREĞİ KARSILASTIGIM İNSANLARIN BAZI PROBLEMLERİNİ SANKI BEN YARATMISIM GIBI DAVRANDIKLARINI HİSSEDİYORUM	238	1,00	5,00	1,9874	,99144
Valid N (listwise)	238				

Duyarsızlaşma Faktörleri içinde en yüksek ortalaması olan madde “İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Bazı Problemlerini Sanki Ben Yaratmışım Gibi Davrandıklarını Hissediyorum” olarak bulunmuştur. Bu maddenin ortalaması 1,9874 olarak “çok nadir”in altındadır. Ankete katılan öğretmenler, çok nadir olarak karşılaştıkları insanların bazı problemlerini kendileri yaratmış gibi hissetmektedirler.

Tablo 37’de düşük kişisel başarı hissi faktörlerinin ortalamaları bulunmaktadır.

Tablo 37**Düşük Kişisel Başarı Hissi Faktörlerinin Ortalamaları**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ISIM GEREĞİ KARSILASTIGIM INSANLARIN NE HISSETTIGINI HEMEN ANLARIM	238	1,00	5,00	3,7647	,89259
ISIM GEREĞİ KARSILASTIGIM INSANLARIN SORUNLARINA EN UYGUN COZUM YOLLARINI BULURUM	238	1,00	5,00	3,9076	,75743
YAPTIGIM IS SAYESINDE INSANLARIN YASAMINA KATKIDA BULUNDUGUMA INANIYORUM	238	1,00	5,00	4,3025	,84249
COK ISLER YAPABILECEK GUCTEYIM	238	1,00	5,00	3,9958	,86419
ISIM GEREĞİ INSANLARLA ARAMDA RAHAT BIR HAVA YARATIRIM	238	1,00	5,00	3,9580	,87531
INSANLARLA YAKIN BIR CALISMADAN SONRA KENDIMI CANLANMIS HISSEDERIM	238	1,00	5,00	3,7437	,96208
BU ISTEN BIRÇOK KAYDA DEĞER BAŞARI ELDE ETTİM	238	1,00	5,00	3,6092	,92014
ISTEKİ DUYGUSAL SORUNLARA SERİNKANLILIKLA YAKLASIRIM	238	1,00	5,00	3,7689	,88659
Valid N (listwise)	238				

Düşük kişisel başarı hissi faktörlerinin ortalamaları içinde en yüksek ortalaması olan madde “Bu İşte Birçok Kayda Değer Başarı Elde Ettim” olarak bulunmuştur. Bu maddenin ortalaması 3,6092 olarak “bazen” in üstündedir. Ankete katılan öğretmenler, elde ettikleri kayda değer başarı ortalamasını diğer maddelere göre çok bulmaktadırlar. En düşük ortalama ise, bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim olarak görülmektedir.

Tablo 38’de Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik ve Alt Boyutlardaki Düzeylerinin Ortalamaları bulunmaktadır.

Tablo 38
Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik ve Alt Boyutlardaki
Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s.
Tükenmişlik Düzeyi	238	1,77	3,73	2,7519	,35662
Duygusal Tükenme	238	1,00	4,22	2,3226	,70765
Duyarsızlaşma	238	1,00	4,00	1,7176	,60402
Düşük Kişisel Başarı Hissi	238	1,00	4,88	3,5284	,88566
Valid N (listwise)	238				

Ankete katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri 2,7519 ile az düzeyde çıkmıştır. Duygusal tükenme alt boyutunun ortalaması 2,3226; duyarsızlaşma alt boyutunun ortalaması 1,7176 ortalamadır. En çok tükenmişlik yaratan alt düzey ise düşük kişisel başarı hissi olarak 3,5284 ortalama görülmektedir.

Hipotez 5:Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik arasında ilişki vardır.

Hipotez 6:Tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında ilişki vardır.

Hipotez 7:Tükenmişlik ile kişisel başarısızlık hissini azalması arasında ilişki vardır.

Hipotez 5, hipotez 6 ve hipotez 7'in sınanması için korelasyon, regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 39'da tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının ilişkileri ile ilgili korelasyon analizine ait tablo bulunmaktadır. Korelasyonun +1 ile -1 arasında çıkması değişkenler arasında ilişki olduğunu; + değer değişkenler arasında doğru orantı iken – değer değişkenler arasında ters orantının bulunduğunu göstermektedir. Hipotez 5'in sınanması için korelasyon analizinden sonra, ilişkinin anlamlılık boyutunun incelenmesi için tek değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyonla ilgili tablo 58 ve tablo 59 gösterilmektedir.

Tablo 39'da tükenmişlik ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının ilişkilerinin ortaya konması amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve tabloda değerler gösterilmiştir.

Tablo 39
Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının İlişkileri İle İlgili
Korelasyon Analizi

		TUKEMN	DUYTUK	DUYARSIZ	KISBASARISIZ
TUKEMN	Pearson Correlation	1	,829**	,709**	,063
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,329
	N	238	238	238	238
DUYTUK	Pearson Correlation	,829**	1	,609**	-,115
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,076
	N	238	238	238	238
DUYARSIZ	Pearson Correlation	,709**	,609**	1	-,066
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,312
	N	238	238	238	238
KISBASARISIZ	Pearson Correlation	,063	-,115	-,066	1
	Sig. (2-tailed)	,329	,076	,312	
	N	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutları ile aralarındaki korelasyon ilişkileri Tablo 39’da gösterilmektedir. Tabloya göre, tükenmişliği en çok etkileyen alt boyut Duygusal Tükenme’dir. Alt boyutlarla Tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu alt boyutların arasında +0,829 şiddeti ile Duygusal Tükenme ilk sırada ; +0,709 şiddeti ile Duyarsızlaşma ikinci sırada bulunmaktadır. Düşük kişisel başarısızlık hissi ile tükenmişlik arasında +0,63 şiddetinde doğru orantılı ilişki bulunmuştur.

Bulunan bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığının saptanması için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 40’ta “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %88 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; örgütsel stresteki değişimin %77’sinin tükenmişlik alt boyutlarından kaynaklanan tükenmişlik ile açıklandığı görülmektedir.

Tablo 40
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,779	,776	,16890

a. Predictors: (Constant), 3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HISSİ,
2.DUYARSIZLAŞMA, 1.DUYG TÜKENMİŞLİK

b. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

Tablo 41’de f istatistik değerinin 274,196; buna karşı gözlenen anlamlılık düzeyinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu durum kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 41
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,466	3	7,822	274,196	,000 ^a
	Residual	6,675	234	,029		
	Total	30,141	237			

a. Predictors: (Constant), 3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HİSSİ, 2.DUYARSIZLAŞMA, 1.DUYG TUK

b. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

Tablo 42’de tükenmişlik alt boyutlarının tükenmişlikle ilişki anlamlılık değerleri 0,000 çıkmıştır. Bu değerler, değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 42
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,436	,062		23,086	,000
	1.DUYG TÜKENMİŞLİK	,327	,020	,650	16,678	,000
	2.DUYARSIZLAŞMA	,192	,023	,324	8,368	,000
	3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HİSSİ	,064	,012	,160	5,154	,000

a. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

Hipotez 5, Hipotez 6 ve Hipotez 7 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

5.4.4. Örgütsel Stres Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Hipotez 8: Örgütsel stresle tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 8’in sınanması için örgütsel stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi; aradaki ilişkinin anlamlılığının bulunması için de

regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 43’te örgütsel stres ve tükenmişlik arasındaki ilişki yönü ve şiddeti görülmektedir.

Tablo 43
Tükenmişlik İle Örgütsel Stres Arasındaki
Korelasyon Analizi

		ORGSTR	TUKEMN
ORGSTR	Pearson Correlation	1	-,340**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	238	238
TUKEMN	Pearson Correlation	-,340**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	238	238
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tablo 43’teki veriler incelendiğinde Örgütsel Stres ile Tükenmişlik arasında eksi yönde bir ilişki görülmektedir. Örgütsel stres arttığında tükenmişlik azalmaktadır. Bu bize Öğretmenlerin strestayken bile öğrencilerine karşı tükenmişlik yaşamadığını göstermektedir. Öğretmenliğin bir görev değil yaşam biçimi olduğu kanıtlanmaktadır.

Bulunan bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığının saptanması için tek değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 44’te “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %34 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; örgütsel stresteki değişimin %11’inin örgütsel stresten kaynaklanan tükenmişlik ile açıklandığı görülmektedir.

Tablo 44
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,340 ^a	,116	,112	,33608

a. Predictors: (Constant), ÖRGÜTSEL STRES

b. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

Tablo 45’te örgütsel stresin tükenmişlikle ilişki anlamlılık değerleri 0,000 çıkmıştır. Bu değerler, değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 45
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,484	1	3,484	30,844	,000 ^a
	Residual	26,657	236	,113		
	Total	30,141	237			

a. Predictors: (Constant), ÖRGÜTSEL STRES

b. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

Hipotez 8 doğrulanmış, örgütsel stres ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

5.4.5.Örgütsel Stres Ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Hipotez 9: Örgütsel stres ile duygusal tükenmişlik arasında ilişki vardır.

Hipotez 10: Örgütsel stres ile duyarsızlaşma arasında ilişki vardır.

Hipotez 11: Örgütsel stres ile kişisel başarısızlık hissini azalması arasında ilişki vardır.

Tablo 46’da korelasyon analizi ile Örgütsel Stres ile Tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin yönü gösterilmektedir.

Tablo 46
Örgütsel Stres İle Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki
Korelasyon Analizi

		ORGSTR	DUYTUK	DUYARSIZ	KISBASARISIZ
ORGSTR	Pearson Correlation	1	-,396**	-,244**	,025
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,696
	N	238	238	238	238
DUYTUK	Pearson Correlation	-,396**	1	,609**	-,115
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,076
	N	238	238	238	238
DUYARSIZ	Pearson Correlation	-,244**	,609**	1	-,066

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,312
	N	238	238	238	238
KISBASARISIZ	Pearson Correlation	,025	-,115	-,066	1
	Sig. (2-tailed)	,696	,076	,312	
	N	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 46’da örgütsel stres ve tükenmişlik arasındaki negatif ilişkinin hangi alt boyutlarda, ne kadar şiddette olduğuna bakıldığında ; negatif etkili olan alt boyutlar duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarıken , düşük kişisel başarı hissi alt boyutu ile örgütsel stres arasındaki ilişkinin yönü pozitif çıkmıştır. Bu ilişkilerin anlamlılığına bakmak için çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır.

Bulunan bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığının saptanması için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 47’de “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %39 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; örgütsel stresteki değişimin %15’inin tükenmişlik alt boyutlarından kaynaklanan örgütsel stres ile açıklandığı görülmektedir.

Tablo 47
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 ^a	,158	,147	,77667

a. Predictors: (Constant), 3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HİSSİ,
2.DUYARSIZLAŞMA, 1.DUYG TÜKENMİŞLİK
b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Tablo 48’de örgütsel stresin tükenmişlik alt boyutları ile ilişkisinin anlamlılık değerleri 0,000 çıkmıştır. Bu değerler, değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 48
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,400	3	8,800	14,588	,000 ^a
	Residual	141,152	234	,603		
	Total	167,551	237			

a. Predictors: (Constant), 3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HİSSİ, 2.DUYARSIZLAŞMA, 1.DUYG TÜKENMİŞLİK
b. Dependent Variable: ÖRGÜTSEL STRES

Hipotez 9 doğrulanmıştır. Örgütsel stres ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönde ilişki vardır. Hipotez 10 doğrulanmıştır. Örgütsel stres ile duyarsızlaşma

arasında ilişki negatif yönde vardır. Hipotez 11 doğrulanmıştır. Örgütsel stres ile kişisel başarısızlık hissini azalması arasında pozitif ilişki vardır.

5.4.6.-Tükenmişlik Ve Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Hipotez 12:Tükenmişlik ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 13: Tükenmişlik ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 14: Tükenmişlik ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Hipotez 15: Tükenmişlik ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında ilişki vardır.

Tablo 49
Tükenmişlik İle Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki
Korelasyon Analizi

		TUKEMN	ORPOL	ORYAP	ISYAP	KISIAR
TUKEMN	Pearson Correlation	1	-,338**	-,295**	-,331**	-,244**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
ORPOL	Pearson Correlation	-,338**	1	,731**	,736**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
ORYAP	Pearson Correlation	-,295**	,731**	1	,720**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	238	238	238	238	238
ISYAP	Pearson Correlation	-,331**	,736**	,720**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	238	238	238	238	238
KISIAR	Pearson Correlation	-,244**	,682**	,743**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	238	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 49’da Örgütsel Stres alt boyutlarının Tükenmişlikle ilişkileri şiddetine ve ilişki yönüne dair bulgular bulunmaktadır. Örgütsel Stres alt boyutlarının hepsinin ilişkisi ters orantılı yani eksi görülmektedir. Yani Örgütsel Stres ve Tükenmişlik ters orantılıdır.

Tükenmişlik ve örgütsel stres alt boyutları arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyi için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 50’de “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %36 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; tükenmişlikteki değişimin %13’ünün örgütsel stres alt boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 50
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 ^a	,131	,116	,33527

a. Predictors: (Constant), 4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN, 3.İŞİN YAPISINDAN, 1.ÖRG POLİTİKALARINDAN, 2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN
b. Dependent Variable: TÜKENMİŞLİK

Tablo 51’de tükenmişliğin örgütsel stres alt boyutları ile ilişkisinin anlamlılık değerleri 0,000 çıkmıştır. Bu değerler, değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 51
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,950	4	,987	8,785	,000 ^a
	Residual	26,191	233	,112		
	Total	30,141	237			

a. Predictors: (Constant), KISIAR, ISYAP, ORPOL, ORYAP
b. Dependent Variable: TUKEMN

Hipotez 12 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez 13 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez 14 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez 15 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır.

5.4.7. Örgütsel Stres Alt Boyutları İle Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Hipotez 16: Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 17: Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 18: İşin yapısından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Tablo 52

Duygusal Tükenmişlik İle Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

		1.ÖRG POLİTİKALA RINDAN	2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN	3.İŞİN YAPISINDAN	4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDE N	1.DUYG TÜKENMİŞLİ K
1.ÖRG POLİTİKALARIN DAN	Pearson Correlation	1	,731**	,736**	,682**	-,389**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN	Pearson Correlation	,731**	1	,720**	,743**	-,347**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
3.İŞİN YAPISINDAN	Pearson Correlation	,736**	,720**	1	,679**	-,407**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	238	238	238	238	238

4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN	Pearson Correlation	,682**	,743**	,679**	1	-,269**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	238	238	238	238	238
1.DUYG TÜKENMİŞLİK	Pearson Correlation	-,389**	-,347**	-,407**	-,269**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	238	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotez 19: Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif ilişki vardır.

Öğretmenlerin Örgütsel Stres Alt Boyutlarının Duygusal Tükenme Alt boyutu ile arasındaki ilişkilerin yönü ve şiddeti için korelasyon analizine ait bulgular tablo 52’dedir. Tablo 52’ye göre duygusal tükenmişlik ve örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında -0,389 şiddetinde negatif ilişki; duygusal tükenmişlik ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında -0,347 389 şiddetinde negatif ilişki; duygusal tükenmişlik ve işin yapısından kaynaklanan stres arasında -0,407 389 şiddetinde negatif ilişki; duygusal tükenmişlik ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında -0,269 389 şiddetinde negatif ilişki bulunmaktadır.

Bu ilişkilerin anlamlılığına bakmak için çok değişkenli regresyon yapılmıştır.

Tablo 53’te “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %43 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; tükenmişlikteki değişimin %19’unun örgütsel stres alt boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 53
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,190	,176	,64236

a. Predictors: (Constant), 4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN, 3.İŞİN YAPISINDAN, 1.ÖRG POLİTİKALARINDAN, 2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN

b. Dependent Variable: 1.DUYG TÜKENMİŞLİK

Tablo 54
Öğretmenlerin Örgütsel Stres Alt Boyutlarının
Duygusal Tükenme Alt boyutuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,624	,186		19,535	,000
	ORPOL	-,160	,077	-,205	-2,090	,038
	ORYAP	-,071	,078	-,093	-,900	,369
	ISYAP	-,226	,079	-,275	-2,842	,005
	KISIAR	,081	,061	,127	1,342	,181

a. Dependent Variable: DUYTUK

Tablo 54'te işin yapısından kaynaklanan stres alt boyutu ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres alt boyutu anlamlılık değerleri 0,05'in altındadır. İşin yapısından kaynaklanan stres alt boyutu anlamlılık değeri 0,005 ve örgüt politikalarından kaynaklanan stres alt boyutu anlamlılık değerleri 0,038'dir. Bu da bize istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel stres alt boyutlarının duygusal tükenme alt boyutuna etkisine ilişkin regresyon analizinde Anova tablosundaki anlamlılık sütunu değerinin 0,05'ten küçük olması gerektiğine baktığımızda Tablo 55'te anlamlılık (Sig.) 0,000 görülmektedir. Bu da bize değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 55
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,541	4	5,635	13,657	,000 ^a
	Residual	96,141	233	,413		
	Total	118,682	237			

a. Predictors: (Constant), KISIAR, ISYAP, ORPOL, ORYAP

b. Dependent Variable: DUYTUK

Hipotez 16 doğrulanmamıştır. Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Hipotez 17 doğrulanmamıştır. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Hipotez 18

doğrulanmamıştır. İşin yapısından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Hipotez 19 doğrulanmamıştır. Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Hipotez 20: Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 21: Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 22: İşin yapısından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 23: Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki vardır

Tablo 56’da öğretmenlerin örgütsel stres alt boyutlarının duyarsızlaşma alt boyutu ile aralarındaki ilişkinin şiddeti ve yönü için korelasyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Duyarsızlaşma ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında -0,234** negatif yönlü ilişki; duyarsızlaşma ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında -0,194** negatif yönlü ilişki; duyarsızlaşma ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında -0,292** negatif yönlü ilişki ve duyarsızlaşma ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında -0,144** negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 56
Duyarsızlaşma İle Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

		2.DUYARSIZ LAŞMA	1.ÖRG POLİTİKALARI NDAN	2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN	3.İŞİN YAPISINDAN	4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN
2.DUYARSIZLA ŞMA	Pearson Correlation	1	-,234**	-,194**	-,292**	-,144*
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,026
	N	238	238	238	238	238
1.ÖRG POLİTİKALARI NDAN	Pearson Correlation	-,234**	1	,731**	,736**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000

	N	238	238	238	238	238
2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN	Pearson Correlation	-,194**	,731**	1	,720**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000
	N	238	238	238	238	238
3.İŞİN YAPISINDAN	Pearson Correlation	-,292**	,736**	,720**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	238	238	238	238	238
4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN	Pearson Correlation	-,144*	,682**	,743**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,000	,000	
	N	238	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığının tespit edilmesi için çok değişkenli regresyon yapılmıştır. Tablo 57’de işin yapısından kaynaklanan stres nedenlerinin duyarsızlaşma üzerindeki etkisine ait anlamlılık değeri 0,003 olup, anlamlı görülmektedir.

Tablo 57
Öğretmenlerin Örgütsel Stres Alt Boyutlarının
Duyarsızlaşma Alt boyutuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,454	,167		14,653	,000
	ORPOL	-,065	,069	-,097	-,935	,351
	ORYAP	,004	,071	,006	,054	,957
	ISYAP	-,219	,072	-,313	-3,053	,003
	KISIAR	,071	,055	,130	1,300	,195

a. Dependent Variable: DUYARSIZ

Tablo 58’de “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %30 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; tükenmişlikteki değişimin %,09’unun örgütsel stres alt boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 58
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307 ^a	,094	,079	,57981

a. Predictors: (Constant), 4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN, 3.İŞİN YAPISINDAN, 1.ÖRG POLİTİKALARINDAN, 2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN
b. Dependent Variable: 2.DUYARSIZLAŞMA

Tablo 59
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,135	4	2,034	6,050	,000 ^a
	Residual	78,331	233	,336		
	Total	86,466	237			

a. Predictors: (Constant), KISIAR, ISYAP, ORPOL, ORYAP
b. Dependent Variable: DUYARSIZ

Tablo 59’da Öğretmenlerin Örgütsel Stres Alt Boyutlarının Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi’nde Anova tablosundaki anlamlılık sütunu değerinin 0,05’ten küçük olması gerektiğine baktığımızda Tablo 78’de anlamlılık (Sig.) 0,000 görülmektedir. Bu da bize değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Hipotez 20 doğrulanmamıştır. Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır.Hipotez 21 doğrulanmamıştır. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. Hipotez 22 doğrulanmamıştır. İşin yapısından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır.Hipotez 23 doğrulanmamıştır. Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır

Hipotez 24: Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 25: Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

Tablo 60
Düşük Kişisel Başarı Hissi İle Örgütsel Stres Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

		3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HİSSİ	1.ÖRG POLİTİKALARINDAN	2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN	3.İŞİN YAPISINDAN	4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN
3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HİSSİ	Pearson Correlation	1	,019	,013	,081	-,020
	Sig. (2-tailed)		,771	,847	,215	,760
	N	238	238	238	238	238
1.ÖRG POLİTİKALARINDAN	Pearson Correlation	,019	1	,731**	,736**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,771		,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN	Pearson Correlation	,013	,731**	1	,720**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,847	,000		,000	,000
	N	238	238	238	238	238
3.İŞİN YAPISINDAN	Pearson Correlation	,081	,736**	,720**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,215	,000	,000		,000
	N	238	238	238	238	238
4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN	Pearson Correlation	-,020	,682**	,743**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,760	,000	,000	,000	
	N	238	238	238	238	238

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotez 26: İşin yapısından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 27: Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır.

Tablo 60'ta öğretmenlerin örgütsel stres alt boyutlarının düşük kişisel başarı hissi alt boyutu ile aralarındaki ilişkinin şiddeti ve yönü için korelasyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Düşük kişisel başarı hissi ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında +0,019 pozitif yönlü ilişki; Düşük kişisel başarı hissi ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında +0,013 pozitif yönlü ilişki; Düşük kişisel başarı hissi ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında +0,081 pozitif yönlü ilişki ve düşük kişisel başarı hissi ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında -0,020 negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 61’de “R” korelasyon sayısının mutlak değeridir ve %13 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu; tükenmişlikteki değişimin %,018’inin örgütsel stres alt boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 61
Model Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,133 ^a	,018	,001	,88535

a. Predictors: (Constant), 4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN, 3.İŞİN YAPISINDAN, 1.ÖRG POLİTİKALARINDAN, 2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN

b. Dependent Variable: 3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HISSİ

Tablo 62’de Öğretmenlerin örgütsel stres alt boyutlarının düşük kişisel başarı hissi alt boyutuna etkisine ilişkin regresyon analizinde Anova tablosundaki anlamlılık sütunu değerinin 0,05’ten küçük olması gerekirken baktığımızda Tablo 62’de anlamlılık (Sig.) 0,386 görülmektedir. Bu da bize değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Tablo 62
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,266	4	,816	1,042	,386 ^a
	Residual	182,636	233	,784		
	Total	185,902	237			

a. Predictors: (Constant), 4.KİŞİLER ARASI İLİŞKİLERDEN, 3.İŞİN YAPISINDAN, 1.ÖRG POLİTİKALARINDAN, 2.ÖRGÜTSEL YAPIDAN

b. Dependent Variable: 3.DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI HISSİ

Hipotez 24 doğrulanmamıştır. Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. Hipotez 25 doğrulanmamıştır Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. Hipotez 26 doğrulanmamıştır İşin yapısından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. Hipotez 27 doğrulanmamıştır Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir.

5.4.8.İşle İlgili Özellikler İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Ait bulgular

Hipotez 28: Öğretmenlerin hizmet yılının, tükenmişliğe etkisi vardır.

Ankete katılan öğretmenlerin hizmet yılı değişkeninin tükenmişliğe etkisinin tespiti için one-way anova analizi yapılmıştır. Tablo 63'te 0-4 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7593; 5-10 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7698; 11-20 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7150; 21-42 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7483 olduğu görülmektedir. Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının anlaşılması için tablo 79'daki anlamlılık değerine bakıldığında 0,858 sonucuyla anlamsız olduğu bulunmuştur.

Tablo 63
Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-4 YIL ARASI	44	2,7593	,41643	,06278	2,6327	2,8859	1,77	3,73
5-10 YIL ARASI	92	2,7698	,34130	,03558	2,6991	2,8405	2,09	3,64
11-20 YIL ARASI	48	2,7150	,37268	,05379	2,6067	2,8232	1,86	3,59
21-42 YIL ARASI	54	2,7483	,32089	,04367	2,6607	2,8359	2,14	3,41
Total	238	2,7519	,35662	,02312	2,7064	2,7975	1,77	3,73

Tablo 64
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,098	3	,033	,255	,858
Within Groups	30,043	234	,128		
Total	30,141	237			

“Öğretmenlerin hizmet yılının, tükenmişliğe etkisi vardır.” hipotezi doğrulanmamıştır.

Hipotez 29: Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek veya istemeyerek seçmelerinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Ankete katılan öğretmenlerin mesleklerini isteyerek veya istemeyerek seçmelerinin tükenmişliğe etkisinin tespiti için one-way anova analizi yapılmıştır. Tablo 65'te mesleğini isteyerek seçenlerin tükenmişlik ortalaması 2,7327; mesleğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik ortalaması 2,9672; öğretmenlik mesleğini seçmede diğer bir nedenleri olanların tükenmişlik ortalaması 2,9091 olduğu görülmektedir. En çok tükenme yaşayan öğretmen grubu mesleğini istemeyerek seçenler olmuştur.

Tablo 65
Descriptives

TÜKENMİŞLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
EVET	218	2,7327	,35046	,02374	2,6859	2,7795	1,77	3,73
HAYIR	18	2,9672	,34505	,08133	2,7956	3,1388	2,36	3,64
DİĞER	2	2,9091	,70711	,50000	-3,4440	9,2622	2,41	3,41
Total	238	2,7519	,35662	,02312	2,7064	2,7975	1,77	3,73

Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının anlaşılması için tablo 66'daki anlamlılık değerine bakıldığında 0,022 sonucuyla anlamlı olduğu bulunmuştur.

Tablo 66
ANOVA

TÜKENMİŞLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,964	2	,482	3,881	,022
Within Groups	29,177	235	,124		
Total	30,141	237			

Hipotez 29 doğrulanmıştır. Öğretmenlerin mesleklerini istemeyerek seçmelerinin, tükenmişliği artırıcı etkisi vardır.

Hipotez 30: Öğretmenler çalıştıkları kurumun türünün, tükenmişliğe etkisi vardır.

Ankete katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumun devlet okulu veya özel okul olmasının tükenmişliğe etkisinin tespiti için one-way anova analizi yapılmıştır. Tablo 67'de devlet okulunda öğretmenlik yapanların tükenmişlik ortalaması 2,7851; özel okulda öğretmenlik yapanların tükenmişlik ortalaması 2,6055 olduğu görülmektedir. En

çok tükenme yaşayan öğretmen grubunun devlet okullarında görevli öğretmenlerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 67
Descriptives

TÜKENMİŞLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
DEVLET OKULU	194	2,7851	,34423	,02471	2,7364	2,8339	1,77	3,73
OZEL OKUL	44	2,6055	,37708	,05685	2,4908	2,7201	1,86	3,45
Total	238	2,7519	,35662	,02312	2,7064	2,7975	1,77	3,73

Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının anlaşılması için tablo 68'deki anlamlılık değerine bakıldığında 0,022 sonucuyla anlamlı olduğu bulunmuştur.

Tablo 68
ANOVA

TÜKENMİŞLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,158	1	1,158	9,427	,002
Within Groups	28,983	236	,123		
Total	30,141	237			

Hipotez 30 doğrulanmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları kurum türünün, tükenmişliğe etkisi vardır. Ankete katılan öğretmenlerden devlet okullarında görevli olanların tükenmişlik düzeyi özel okullarda görevli olanlardan daha fazladır.

Hipotez 31: Öğretmenlerin görevinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Ankete katılan öğretmenlerin görevinin tükenmişliğe etkisinin tespiti için one-way anova analizi yapılmıştır. Tablo 69'da sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ortalaması 2,7556; ikinci kademe öğretmenlerinin tükenmişlik ortalaması 2,7477 olduğu görülmektedir. En çok tükenme yaşayan öğretmen grubunun sınıf öğretmenlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 69
Descriptives

TÜKENMİŞLİK

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
BİRİNCİ KADEME ÖĞRETMENİ	127	2,7556	,35994	,03194	2,6924	2,8188	1,77	3,73
İKİNCİ KADEME ÖĞRETMENİ	111	2,7477	,35436	,03363	2,6811	2,8144	1,91	3,68
Total	238	2,7519	,35662	,02312	2,7064	2,7975	1,77	3,73

Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının anlaşılması için tablo 70'teki anlamlılık değerine bakıldığında 0,866 sonucuyla anlamsız olduğu bulunmuştur.

Tablo 70
ANOVA

TÜKENMİŞLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,004	1	,004	,028	,866
Within Groups	30,137	236	,128		
Total	30,141	237			

Hipotez 31 doğrulanmamıştır. Öğretmenlerin görevinin, tükenmişliğe etkisi yoktur.

Hipotez 32: Öğretmenlerin bireysel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Öğretmenlerin bireysel gelirine göre tükenmişlik ortalamalarının bulunması için one-way anova analizi yapılmıştır. Tablo 71'de bireysel gelire göre tükenmişlik ortalamaları bulunmaktadır. Bireysel geliri, öğretmenlik mesleğinden elde ettiği kazancı göstermektedir. Öğretmenlikten kazancı 1500 liraya kadar olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,6486; 1501-2000 lira arası kazancı olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,7832 ve 2001 lira ve üstü kazancı olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,6477 görünmektedir. En fazla tükenmişlik yaşayan 1501-2000 arası kazancı olan öğretmenlerdir.

Tablo 71
Öğretmenlerin Bireysel Gelir Düzeyinin Tükenmişliğe Etkisi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1500 e KADAR	15	2,6485	,37026	,09560	2,4434	2,8535	1,77	3,23
1501-2000 ARASI	183	2,7832	,36646	,02709	2,7297	2,8366	1,86	3,73
2001 ve ÜSTÜ	40	2,6477	,27768	,04391	2,5589	2,7365	2,09	3,41
Total	238	2,7519	,35662	,02312	2,7064	2,7975	1,77	3,73

Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının görülmesi için tablo 72'deki anlamlılık sütununa baktığımızda 0,047 değeri verilmiştir. 0,05'ten küçük olduğu için anlamlıdır.

Tablo 72
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,774	2	,387	3,095	,047
Within Groups	29,367	235	,125		
Total	30,141	237			

Hipotez 32 doğrulanmıştır. Öğretmenlerin bireysel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Hipotez 33: Öğretmenlerin ailesel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi vardır.

Öğretmenlerin bireysel gelirine göre tükenmişlik ortalamalarının bulunması için one-way anova analizi yapılmıştır. Tablo 73'te ailesel gelire göre tükenmişlik ortalamaları bulunmaktadır. Ailesel geliri, toplam aylık geliri göstermektedir. Ailevi geliri 2000 liraya kadar olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,8427; 2001-6000 lira arası ailevi geliri olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,7226 ve 6001 lira ve üstü ailevi geliri olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,6783 görünmektedir. En fazla tükenmişlik yaşayan 2000 liraya kadar ailevi gelire sahip olan öğretmenlerdir. Bu durum bize ailede tek başına çalışan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

Tablo 73
Öğretmenlerin Ailesel Gelir Düzeyinin Tükenmişliğe Etkisi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2000 TL YE KADAR	63	2,8427	,36836	,04641	2,7499	2,9355	2,14	3,68
2001-6000 TL ARASI	162	2,7225	,35738	,02808	2,6671	2,7780	1,77	3,73
6001 TL VE ÜSTÜ	13	2,6783	,19057	,05285	2,5632	2,7935	2,23	3,00
Total	238	2,7519	,35662	,02312	2,7064	2,7975	1,77	3,73

Tablo 74
ANOVA

TÜKENMİŞLİK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,730	2	,365	2,915	,056
Within Groups	29,411	235	,125		
Total	30,141	237			

Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının görülmesi için tablo 74'teki anlamlılık sütununa baktığımızda 0,056 değeri verilmiştir. 0,05'ten büyük olduğu için anlamlı değildir.

Hipotez 33 doğrulanmamıştır. Öğretmenlerin ailesel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi anlamlı bulunmamıştır.

Demografik özellikleri bakımından, araştırmaya katılan 238 öğretmenin 139'u %58,4'ü kadın, 99'u %41,6'sı erkektir. 172'si %72,3'ü evli, 66'sı %27,7'si evli değildir. 1'i %0,4'ü lise mezunu, 25'i %10,5'i lisans mezunu, 193'ü %81,1'i lisans mezunu 19'u %8'i lisans üstü mezun durumundadır.

İşle ilgili özellikleri bakımından, araştırmaya katılan 238 öğretmenin 44'ü %18,5'i hizmet süresi 4 yıla kadar olan yeni öğretmenlerdir. 92'si %38,7'si 5 ile 10 yıl arası çalışma süreleri olan, 68'i %28,6'sı 11 ile 20 yıl arası, 34'ü %14,3'ü 21 yıllık

hizmet süresinden daha fazla çalışan meslek tecrübesi en çok olan öğretmenlerdir. %91,6 oranında 218 öğretmen mesleğini isteyerek seçmiştir. 20'si %8,4'ü mesleğini isteyerek seçmemiştir. 194'ü %81,5'i devlet okullarında görevli, 44'ü %18,5'i özel okullarda görevli bulunmaktadır. 127'si %53,4'ü sınıf öğretmeni, 111'i %46,6'sı ikinci kademe yani ortaokul öğretmenidir. Bireysel gelir bazında incelendiğinde, 15'i %6,3'ü nün bireysel geliri 1500 liraya kadar, 183'ü %76,9'u 1501'den 2000 liraya kadar, 40'ı %16,8'i 2001'den 5000 liraya kadar gelire sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ailevi gelirleri incelendiğinde 63'ü %26,5'i 2000 liraya kadar, 162'si %68,1'i 2001'den 6000 liraya kadar, 13'ü %5,5'inin ailevi geliri ise 6000 liradan fazladır.

5'li likertte; 1 çok fazla, 2 fazla, 3 orta, 4 az ve 5 çok az olarak sıralanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler ücretlerin yetersizliği konusunda 2,4958 ortalama göstermektedirler. Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk konusunda 3,0210; sık sık işletme içinde yer değiştirme konusunda 4,1261; görevle ilgili sorumlulukların açık olmamasına 3,5126; birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak konusunda 3,5084; performans değerlendirmede ve terfide adaletsizlik konusunda 3,1008; aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olmak konusunda 3,5252; görev dağılımındaki adaletsizlik konusunda 3,6134 ortalama sonuçlar vermişlerdir. Ankete katılan öğretmenler, bu maddelerin içinde ücret ve maaşların azlığını stres nedeni olarak görmekte-dirler. Bu ortalamaların ait olduğu alt boyut, örgüt politikaları ile ilgilidir.

Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörlerinin ortalamalarına baktığımızı, aşırı disiplinli çalışma ortamı 3,7479; Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışmak 3,5504; Karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmamak 3,2773; Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu 3,3109; Kararlara katılamama 3,4034 ortalama-dadır. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres maddelerinin içinde en yüksek iş stresi yaratan madde “Karar Vermek İçin Yeterli Yetkiye Sahip Olamamak” olarak bulunmuştur.

İşin yapısından kaynaklanan stres faktörlerinin ortalamalarına baktığımızı, İş yerine ulaşımında zorluklar 3,7227; İşlerin çok kısa sürede bitirilmesi 3,9118; Çalışma saatlerinde belirsizlik 4,0756; İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu 3,8109; İşin aşırı monoton oluşu 3,5798; Aşırı iş yükü 3,2521; Veli memnuniyetsizliği ve şikayet edilme korkusu 3,6681; Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu 2,8025

ortalamadadır. İşin Yapısı İle İlgili Stres Faktörleri içinde en yüksek iş stresi yaratan madde “Aşırı Yazışma ve Bürokrasinin Oluşu” olarak bulunmuştur.

Okullarda öğretmenler arası ilişkiler incelendiğinde; Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması 3,5630; Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması 3,8193; Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması 3,6092; İş arkadaşlarının düşmanca davranması 3,9202; Hak edilen ilgi, sevgi ve takdiri görememe 3,3613; İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama 3,6849; İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu 3,2899 ortalamadadır. Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri içinde en yüksek iş stresi yaratan madde “İş Yerinde Dedikodunun Yaygın Oluşu” olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel stres ortalaması 3,5095 bulunmuştur. Örgütsel stres yaşamalarında en etkili olan alt boyut ise örgüt politikalarından kaynaklanmaktadır. Örgüt politikalarından kaynaklanan stresleri 3,3629; örgüt yapısından kaynaklanan stresleri 3,4580; işin yapısı ile ilgili oluşan stresleri 3,6029; kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stresleri ise 3,6068 ortalamadadır.

Örgütsel Stres ve alt boyutları arasında doğru orantılı olarak ilişkiler ortaya çıkmıştır. Örgütsel stresin oluşması alt boyutlara bağlıdır. Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres düzeyi, Örgütsel Stres Düzeyini en çok arttıran alt boyut olarak görülmektedir. 0,893 değeri ile Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres, Örgütsel Stresi en çok arttırandır. %89 düzeyinde bir ilişki vardır ve örgütsel stresteki değişimin %79'unun örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile açıklandığı görülmektedir. Yani Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres arttıkça, Örgütsel Stres de en çok artmaktadır. Arkasından +0,886 şiddetli İşin Yapısından Kaynaklanan Stres ; +0,885 şiddetli Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres ; +0,879 şiddetli Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres pozitif yönde etki etmektedir. Stres ölçeği alt boyutlarının tamamı örgütsel stresi pozitif yönde yani doğru orantılı bir şekilde etkilemektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde 5'li likerte göre 1 hiçbir zaman , 2 çok nadir, 3 bazen, 4 çoğu zaman ve 5 her zaman ifadelerinin karşılığıdır. Bu araştırmanın tükenmişlik ortalaması 2,7519'dur. Tükenmişlikle ilgili alt boyutlara ait ortalamalara

bakıldığında; duygusal tükenme 2,3226; duyarsızlaşma 1,7176; kişisel başarıda azalma hissi 3,8813 olara çıkmıştır.

Duygusal tükenme alt boyutundaki her maddeye bakıldığında şu ortalamalar bulunmuştur: İşimden soğuduğumu hissediyorum 2,2521; İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum 2,7735; Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum 1,8571; Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı 2,5504; Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum 2,0504; İşimin beni kısıtladığını hissediyorum 2,3529; İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum 3,1639; Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor 2,3487; Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum 1,5546. Duygusal Tükenme Faktörleri içinde en yüksek ortalaması olan madde “İşimde Çok Fazla Çalıştığımı Hissediyorum” olarak bulunmuştur.

Duyarsızlaşma alt boyutunda; İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum 1,4370; Bu işte çalıştığımdan beri insanlara karşı sertleştim 1,9244; Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum 1,9202; İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil 1,3193; İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum 1,9874 ortalamadadır. Duyarsızlaşma Faktörleri içinde en yüksek ortalaması olan madde “İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Bazı Problemlerini Sanki Ben Yaratmışım Gibi Davrandıklarını Hissediyorum” olarak bulunmuştur.

Düşük kişisel başarı hissi alt boyutunda ortalamalar şöyledir: İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım 3,7647; İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum 3,9076; Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum 4,3025; Çok şeyler yapabilecek güçteyim 3,9958; İşim gereği insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım 3,9580; İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim 3,7437; Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim 3,6092; İşteki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım 3,7689. Kişisel Başarı Hissinin Azalması Faktörleri içinde en yüksek

ortalaması olan madde “Bu İşte Birçok Kayda Değer Başarı Elde Ettim” olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi 2,7519; duygusal tükenme ortalaması 2,3226; duyarsızlaşma ortalaması 1,7176; düşük kişisel başarı hissi ortalaması 3,5284 olarak bulunmuştur. En yüksek ortalama düşük kişisel başarı hissinde görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi ile tükenmişliği en çok etkileyen alt boyutun Duygusal Tükenme olduğu görülmüştür.. Alt boyutlarla tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu alt boyutların arasında +0,829 şiddeti ile Duygusal Tükenme ilk sırada ; +0,709 şiddeti ile Duyarsızlaşma ikinci sırada bulunmaktadır. Bu sonuçlar anlamlı çıkmıştır.

Örgütsel Stres ile Tükenmişlik arasında eksi yönde bir ilişki görülmektedir. Örgütsel Stres arttığında Tükenmişlik azalmaktadır. Bu bize öğretmenlerin stresteyken bile öğrencilerine karşı tükenmişlik yaşamadığını göstermektedir. Öğretmenliğin bir görev değil yaşam biçimi olduğu kanıtlanmaktadır.

Örgütsel stres ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel stres arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmış buna karşın kişisel başarı hissini azalması ile 0,025 şiddetinde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu görülmektedir.

Tükenmişlik ile örgütsel stresin alt boyutları arasındaki korelasyon analizine göre tükenmişlikle örgütsel stres alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Tükenmişlik ve örgütsel stresin alt boyutları arasındaki regresyon analiziyle anlamlılık düzeyine bakıldığında, aradaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmada tükenmişlik ve örgütsel stres ters orantılı çıkmıştır.

Örgütsel stres alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. İşin yapısından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. İşin yapısından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır.

Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. İşin yapısından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir.

İşle ilgili özelliklerin tükenmişliğe etkisi için yapılan analizler sonucunda;

Ankete katılan öğretmenlerin hizmet yılı değişkeninin tükenmişliğe etkisinin tespiti sonucu 0-4 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7593; 5-10 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7698; 11-20 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7150; 21-42 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması 2,7483 olduğu görülmektedir. Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının incelenmesi sonucunda anlamsız olduğu bulunmuştur.

Ankete katılan öğretmenlerin mesleklerini isteyerek veya istemeyerek seçmelerinin tükenmişliğe etkisinin tespiti sonucunda mesleğini isteyerek seçenlerin tükenmişlik ortalaması 2,7327; mesleğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik ortalaması 2,9672; öğretmenlik mesleğini seçmede diğer bir nedenleri olanların

tükenmişlik ortalaması 2,9091 olduğu görülmektedir. En çok tükenme yaşayan öğretmen grubu mesleğini istemeyerek seçenler olmuştur. Bu ortalamaların anlamlı olup olmadığının araştırılması sonucunda anlamlı olduğu bulunmuştur.

Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri , özel okullarda çalışan öğretmenlerden daha fazladır. Tükenmişlik ve çalıştığı kurum arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

Araştırmaya katılan birinci kademe öğretmenleri, ikinci kademe öğretmenlerinden oranla daha çok tükenmişlik yaşamaktadır. Ama bu sonucun anlamlılık düzeyi incelendiğinde anlamsız olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin bireysel gelirine göre tükenmişlik ortalamalarının bulunması için yapılan analizler sonucunda bireysel kazancı 1500 liraya kadar olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,6486; 1501-2000 lira arası kazancı olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,7832 ve 2001 lira ve üstü kazancı olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,6477 görünmektedir. En fazla tükenmişlik yaşayan 1501-2000 arası kazancı olan öğretmenlerdir. Bu sonuçlar anlamlı çıkmıştır.

Öğretmenlerin ailevi gelirine göre tükenmişlik ortalamalarının bulunması için yapılan analizler sonucunda ailevi geliri 2000 liraya kadar olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,8427; 2001-6000 lira arası ailevi geliri olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,7226 ve 6001 lira ve üstü ailevi geliri olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,6783 görünmektedir. En fazla tükenmişlik yaşayan 2000 liraya kadar ailevi gelire sahip olan öğretmenlerdir. Sonuç anlamlı çıkmamıştır.

6.HİPOTEZLER

6.1. Hipotez 1: Örgütsel Stres İle Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 1 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezin sınanması için örgütsel stres ve örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $+0,893^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki örgütsel stres ve örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de pozitif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgüt politikalarından kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres de artmaktadır.

6.2. Hipotez 2: Örgütsel Stres İle Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 2 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezin sınanması için örgütsel stres ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $+0,879^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki örgütsel stres ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de pozitif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres de artmaktadır.

6.3. Hipotez 3: Örgütsel Stres İle İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 3 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezin sınanması için örgütsel stres ve işin yapısından kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $+0,886^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki örgütsel stres ve işin yapısından kaynaklanan stres arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve

ilişkinin yönü de pozitif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde işin yapısından kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres de artmaktadır.

6.4. Hipotez 4: Örgütsel Stres İle Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 4 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezin sınanması için örgütsel stres ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $+0,885^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki örgütsel stres kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de pozitif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres de artmaktadır.

6.5. Hipotez 5: Tükenmişlik İle Duygusal Tükenmişlik Arasında İlişki Vardır

Hipotez 5 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezin sınanması tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $+0,829^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de pozitif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde duygusal tükenmişlik arttıkça tükenmişlik de artmaktadır.

6.6. Hipotez 6: Tükenmişlik İle Duyarsızlaşma Arasında İlişki Vardır

Hipotez 6 doğrulanmış olup; ilişkinin yönü de pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezin sınanması tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $+0,709^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de pozitif olarak

bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde duyarsızlaşma arttıkça tükenmişlik de artmaktadır.

6.7. Hipotez 7: Tükenmişlik İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında İlişki Vardır

Hipotez 7 doğrulanmamış olup; ilişkinin yönü pozitif yani değişkenler arasında doğru orantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak anlamlı değildir. Hipotezin sınanması için tükenmişlik ile düşük kişisel başarı hissi arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç +0,063 ve anlamlılık $p=0,329$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki tükenmişlik ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de pozitif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde düşük kişisel başarı hissi arttıkça tükenmişlik de artmaktadır. Ancak anlamlılık açısından 0,05 değerinden büyük çıkmıştır. Anlamlı değildir.

6.8. Hipotez 8: Örgütsel Stres ile Tükenmişlik Arasında Pozitif Bir İlişki Vardır

Hipotez 8'deki ilişki olduğu iddiası doğrulanmış ancak örgütsel stres ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hipotezin sınanması için örgütsel stres ve tükenmişlik arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç -0,340** ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Hipotezin tersi olarak pozitif değil negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket cevaplarına göre, örgütsel stres seviyeleri arttığında tükenmişlik seviyeleri azalmaktadır. Bu bize öğretmenlik mesleğinde stres altında çalışma koşullarına sahip olursa bile tükenmişlik duygusunun yaşanmadığını, öğretmenlerin her koşulda öğrencileri için tüm fedakarlıkları göze aldığı sonucunu göstermektedir. Birçok kimse tarafından koşullarının çok zor olduğu kanısında bulunulan köy okullarından başarı hikayelerinin çıkması bu sonucu kanıtlar niteliktedir. Öğretmenler zor koşullar altında dahi görevlerini yerine getirme konusunda hiç yılgınlık göstermemektedirler.

6.9. Hipotez 9: Örgütsel Stres İle Duygusal Tükenmişlik Arasında İlişki Vardır

Hipotez 9 doğrulanmıştır. Hipotezin sınanması örgütsel stres ile duygusal tükenmişlik arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $-0,396^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki örgütsel stres ile duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de negatif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel stres arttıkça duygusal tükenmişlik de azalmaktadır.

6.10. Hipotez 10: Örgütsel Stres İle Duyarsızlaşma Arasında İlişki Vardır

Hipotez 10 doğrulanmıştır. Örgütsel stres ile duyarsızlaşma arasında ilişki negatif yönde vardır. Hipotezin sınanması örgütsel stres ile duyarsızlaşma arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $-0,244^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki örgütsel stres ile duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de negatif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel stres arttıkça duyarsızlaşma azalmaktadır.

6.11. Hipotez 11: Örgütsel Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında İlişki Vardır

Hipotez 11 doğrulanmıştır. Örgütsel stres ile kişisel başarısızlık hissini azalması arasında pozitif ilişki vardır. Hipotezin sınanması örgütsel stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $+0,025$ ve anlamlılık $p=0,696$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki örgütsel stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de pozitif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel stres arttıkça düşük kişisel başarı hissi artmaktadır. Ancak anlamlılık açısından $0,05$ değerinden büyük çıkmıştır. Anlamlı değildir.

6.12. Hipotez 12: Tükenmişlik İle Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 12 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotezin sınanması tükenmişlik ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $-0,338^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki tükenmişlik ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de negatif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgüt politikalarından kaynaklanan stres arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Örgüt politikaları her ne kadar öğretmenlerin stres durumunu arttırsa da öğretmenlerin tükenmişlikleri bu durumdan etkilenmemektedir.

6.13. Hipotez 13: Tükenmişlik İle Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 13 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotezin sınanması tükenmişlik ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $-0,295^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki tükenmişlik ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de negatif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Örgütsel yapı her ne kadar öğretmenlerin stres durumunu arttırsa da öğretmenlerin tükenmişlikleri bu durumdan etkilenmemektedir.

6.14. Hipotez 14: Tükenmişlik İle İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 14 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotezin sınanması tükenmişlik ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $-0,331^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki tükenmişlik ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de negatif

olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde işin yapısından kaynaklanan stres arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. İşin yapısı içine öğretmenlerin her gün karşı karşıya kaldıkları eğitim öğretim sorunları girmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerde işin yapısı her ne kadar stres durumunu arttırsa da öğretmenlerin tükenmişlikleri bu durumdan etkilenmemektedir.

6.15. Hipotez 15: Tükenmişlik İle Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Arasında İlişki Vardır

Hipotez 15 doğrulanmıştır. Tükenmişlik ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotezin sınanması tükenmişlik ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında korelasyon analizi yapılmış sonuç $-0,244^{**}$ ve anlamlılık $p=0,000$ bulunmuştur. Bu demek oluyor ki tükenmişlik ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında negatif bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmış ve ilişkinin yönü de negatif olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Öğretmenler diğer kişilerle olan ilişkilerinden dolayı yaşadıklarını öğrencilerine aktarmamakta ve bu nedenle tükenmişlik yaşamamaktadırlar.

6.16. Hipotez 16: Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 16 doğrulanmamıştır. Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ve bu ilişki anlamlı çıkmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda $-0,389$ şiddetindeki ilişkinin anlamlılık değerine bakmak için çok değişkenli regresyon yapılmıştır. $0,038$ değeri $0,05$ ten küçük olduğu için anlamlıdır. %43 düzeyinde bir ilişkinin olduğu duygusal tükenmişlikteki değişimin %19'unun örgütsel stres alt boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir.

6.17. Hipotez 17: Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 17 doğrulanmamıştır. Duygusal tükenmişlik ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında -0,347 şiddetinde negatif ilişki bulunmuştur. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak regresyon analizinde bulunan anlamlılık değeri 0,05'ten büyük bulunduğundan anlamlı değildir.

6.18. Hipotez 18: İşin Yapısından Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 18 doğrulanmamıştır. İşin yapısından kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Duygusal tükenmişlik ve işin yapısından kaynaklanan stres arasında -0,407 şiddetinde negatif ilişki bulunmuşken regresyon analizindeki anlamlılık 0,05 ten küçük 0,005 çıkararak ilişkinin negatif yönde anlamlı olduğu görülmüştür.

6.19. Hipotez 19: Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres İle Duygusal Tükenme Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 19 doğrulanmamıştır. Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duygusal tükenme arasında pozitif değil negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Duygusal tükenmişlik ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında -0,269 şiddetinde negatif ilişki bulunmaktadır. Bu negatif ilişkinin anlamlı olup olmadığını görmek içinse regresyon sonuçlarına bakıldığında 0,181 değeriyle anlamlılık değerini aştığı için ilişki anlamsız sonucuna varılmıştır.

6.20. Hipotez 20: Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 20 doğrulanmamıştır. Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. Duyarsızlaşma ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında -0,234** negatif yönlü ilişki görülmekte anlamlılık açısından regresyon sonucundaki değer ise 0,351 çıkararak aradaki negatif

ilişkinin anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük; ilişkinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

6.21. Hipotez 21: Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 21 doğrulanmamıştır. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. duyarsızlaşma ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında -0,194** negatif yönlü ilişki görülmekte anlamlılık açısından regresyon sonucundaki değer ise 0,957 çıkarak aradaki negatif ilişkinin anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük; ilişkinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

6.22. Hipotez 22: İşin Yapısından Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 22 doğrulanmamıştır. İşin yapısından kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. duyarsızlaşma ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında -0,292** negatif yönlü ilişki görülmekte anlamlılık açısından regresyon sonucundaki değer ise 0,003 çıkarak aradaki negatif ilişkinin anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük; ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

6.23. Hipotez 23: Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres İle Duyarsızlaşma Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 23 doğrulanmamıştır. Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki değil negatif ilişki vardır. duyarsızlaşma ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında -0,144** negatif yönlü ilişki görülmekte anlamlılık açısından regresyon sonucundaki değer ise 0,195 çıkarak aradaki negatif ilişkinin anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük; ilişkinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

6.24. Hipotez 24: Örgüt Politikalarından Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 24 doğrulanmamıştır. Örgüt politikalarından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır ama anlamlı değildir. Düşük kişisel başarı hissi ile örgüt politikalarından kaynaklanan stres arasında +0,019 pozitif yönlü ilişki ve regresyon analizi sonucundaki anlamlılık değeri olan 0,351 ile aradaki ilişki anlamlı değildir.

6.25. Hipotez 25: Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 25 doğrulanmamıştır Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. Düşük kişisel başarı hissi ile örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arasında +0,013 pozitif yönlü ilişki ve regresyon analizi sonucundaki anlamlılık değeri olan 0,957 ile aradaki ilişki anlamlı değildir.

6.26. Hipotez 26: İşin Yapısından Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 26 doğrulanmıştır. İşin yapısından kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki vardır. Düşük kişisel başarı hissi ile işin yapısından kaynaklanan stres arasında +0,081 pozitif yönlü ilişki ve regresyon analizi sonucundaki anlamlılık değeri olan 0,003 ile aradaki ilişki anlamlıdır.

6.27. Hipotez 27: Örgütte Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres İle Düşük Kişisel Başarı Hissi Arasında Pozitif İlişki Vardır

Hipotez 27 doğrulanmamıştır Örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ilişki yoktur. Çünkü anlamlı değildir. Düşük kişisel başarı hissi ile kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arasında -0,020 negatif yönlü ilişki ve regresyon analizi sonucundaki anlamlılık değeri olan 0,195 ile aradaki ilişki anlamlı değildir.

6.28. Hipotez 28: Öğretmenlerin Hizmet Yılıının, Tükenmişliğe Etkisi Vardır

28 numaralı “Öğretmenlerin hizmet yılının, tükenmişliğe etkisi vardır.” hipotezi doğrulanmamıştır. Yapılan one-way-anova testi neticesinde alınan ortalamaların anlamlılık açısından değerlendirilmesi için regresyon yapılmış ve sonuç 0,853 çıktığından dolayı 0,05 ten büyük olduğu için anlamlı olmadığı görülmüştür.

6.29. Hipotez 29: Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Veya İstemeyerek Seçmelerinin, Tükenmişliğe Etkisi Vardır

Hipotez 29 doğrulanmıştır. Öğretmenlerin mesleklerini istemeyerek seçmelerinin, tükenmişliği artırıcı etkisi vardır. Yapılan one-way-anova testi neticesinde alınan ortalamaların anlamlılık açısından değerlendirilmesi için regresyon yapılmış ve sonuç 0,022 çıktığından dolayı 0,05 ten küçük olduğu için anlamlı olduğu görülmüştür.

6.30. Hipotez 30: Öğretmenler Çalıştıkları Kurumun Türünün, Tükenmişliğe Etkisi Vardır

Hipotez 30 doğrulanmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları kurum türünün, tükenmişliğe etkisi vardır. Ankete katılan öğretmenlerden devlet okullarında görevli olanların tükenmişlik düzeyi özel okullarda görevli olanlardan daha fazladır. Yapılan one-way-anova testi neticesinde alınan ortalamaların anlamlılık açısından değerlendirilmesi için regresyon yapılmış ve sonuç 0,002 çıktığından dolayı 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı olduğu görülmüştür.

6.31. Hipotez 31: Öğretmenlerin Görevinin, Tükenmişliğe Etkisi Vardır

Hipotez 31 doğrulanmamıştır. Öğretmenlerin görevinin, tükenmişliğe etkisi yoktur. Yapılan one-way-anova testi neticesinde alınan ortalamaların anlamlılık açısından değerlendirilmesi için regresyon yapılmış ve sonuç 0,866 çıktığından dolayı 0,05 ten büyük olduğu için anlamlı olmadığı görülmüştür.

6.32. Hipotez 32: Öğretmenlerin Bireysel Gelir Düzeyinin, Tükenmişliğe Etkisi Vardır

Hipotez 32 doğrulanmıştır. Öğretmenlerin bireysel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi vardır. Yapılan one-way-anova testi neticesinde alınan ortalamaların anlamlılık açısından değerlendirilmesi için regresyon yapılmış ve sonuç 0,047 çıktığından dolayı 0,05 ten küçük olduğu için anlamlı olduğu görülmüştür.

6.33. Hipotez 33: Öğretmenlerin Ailesel Gelir Düzeyinin, Tükenmişliğe Etkisi Vardır

Hipotez 33 doğrulanmamıştır. Öğretmenlerin ailesel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi yoktur. Yapılan one-way-anova testi neticesinde alınan ortalamaların anlamlılık açısından değerlendirilmesi için regresyon yapılmış ve sonuç 0,056 çıktığından dolayı 0,05 ten büyük olduğu için anlamlı olmadığı görülmüştür.

7.GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgüt politikalarından kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres de artmaktadır. İşyerinde yaşanan stres, örgütsel stres alt boyutlarından olan, örgüt politikalarından kaynaklanan stresten etkilenmektedir. İşyerindeki örgüt politikalarının stresi arttırıcı nitelikte olması çalışanların stres seviyelerini arttırmaktadır. Diğer örgütsel stres alt boyutları olan örgütsel yapıdan kaynaklanan stres, işin yapısından kaynaklanan stres ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres de aynı şekilde örgütsel stresi arttırmaktadır. Öğretmenlerde örgütsel yapıdan kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres artmaktadır. İşin yapısından kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres de artmaktadır. Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arttıkça örgütsel stres de artmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik durumları incelendiğinde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arttıkça tükenmişlik de artmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket cevaplarına göre, örgütsel stres seviyeleri arttığında tükenmişlik seviyeleri azalmaktadır. Stresin aşılabilmesi sonucunda tükenme yaşandığı ile ilgili önceki araştırmaların aksine , bu çalışmada örgütsel stres ve tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgüt politikalarından, örgütsel yapıdan, işin yapısından ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin duygusal tatmin yönünün olması bu sonuca ulaşılmasında etkili olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel stres arttıkça duygusal tükenmişlik , duyarsızlaşma azalmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel stres arttıkça düşük kişisel başarı hissi artmaktadır. Öğretmenlerin yaşadığı stres arttıkça, kendini başarılı hissetme durumu azalmaktadır. Çünkü öğretmenlikte stres yaşanması, okuldaki eğitim öğretimin doğru yapılamadığı anlamına gelir ki bu durumda öğretmenler kendilerini başarısız olarak görmektedir.

Öğretmenlerin mesleklerini istemeyerek seçmelerinin, tükenmişliği arttırıcı etkisi vardır. Öğretmenlik mesleğinin seçiminde kişinin isteğinin olması veya istemeden seçmesi, bu mesleğin icrasında karşılaşılan sorunlara dayanma kapasitesini

etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğini istemeden seçenlerde, isteyerek seçenlere oranla yaşanan tükenmişlik daha fazla olmaktadır.

Ankete katılan öğretmenlerden devlet okullarında görevli olanların tükenmişlik düzeyi özel okullarda görevli olanlardan daha fazladır. Devlet okullarında öğretmenlerin karşılaştığı araç-gereç, materyal eksiklikleri, donanım yetersizlikleri sonucu öğretmenler daha fazla yıpranmakta ve tükenmektedirler.

Ankete katılan öğretmenlerin bireysel gelir düzeyinin, tükenmişliğe etkisi vardır. Bireysel gelir düzeyi yüksek olanların tükenmişliği; bireysel geliri düşük olan öğretmenlere oranla daha az çıkmıştır.

Sonuç olarak; işyerinde yaşanan stres ve tükenmişlik çalışanları etkilemektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerde örgütsel stres ve tükenmişlik arasında negatif ilişki bulunmuştur. Stres ve tükenmişlik seviyeleri orta düzeyde çıkmıştır. Bu araştırmada, İstanbul ili, Bahçelievler ilçesinde görevli öğretmenlerin stres ve tükenmişlik seviyeleri ölçüldüğünde, elde edilen bulgular doğrultusunda tükenmişliğe etki eden faktörlerin, meslek seçiminde istekli olması, çalışılan kurumun devlete bağlı veya özel okul olması ve bireysel gelir düzeyi farklılığı olmasıdır.

Okullarda görevli öğretmenlerin stres ve tükenmişlik durumları sadece öğretmeni değil öğrencileri, velileri, okul ortamını ve dolayısıyla da bağlı bulunulan Milli Eğitim Bakanlığı'nı etkileyecektir. Stres ve tükenmişliğin olumsuz etkilerinin önüne geçilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır. Örgütsel Stres Kaynaklarından olan işin sıkıcılığını azaltmak için iş zenginleştirilmesi yapılmalıdır. Ücretlerin işin zorluğu ile doğru orantılı bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Adil ve yerinde bir kariyer planlaması ile ortaya çıkabilecek iş stresi engellenmelidir. Çalışma koşulları, iş görenler açısından motive edici, rahatlatıcı, güvenli, bedensel ve ruhsal durumlarla uyumlu bir şekilde düzenlenmelidir. Aşırı kalabalık çalışma ortamlarında düzenlemeler yapılmalıdır. Aşırı iş yükünün azaltılması için kırtasiyecilikten kaçınılmalıdır. Okullardaki fiziki koşulların uygun hale getirilmesine çalışılmalıdır. İletişim ve bilişim teknolojilerinin okullara ulaştırılmasına ağırlık verilmelidir. Adil olmayan performans sistemleri yerine kariyer planlamaya önem verilmelidir. Aşırı disiplinli çalışma

ortamlarında verim düşeceğinden okul yönetimleri buna dikkat etmelidir. Okullarda hem öğretmenler için hem de öğrenciler için tehlike unsuru olabilecek durumlar ortadan kaldırılmalıdır. Aydınlatma yetersizlikleri, gürültülü çalışma ortamı, ısının yanlış ayarlanması ve sınıf ortamının kalabalık olması gibi durumlar düzeltilmeye çalışılmalıdır. Okullarda çalışan personel arasında olumlu bir hava oluşturmak, kişiler arası ilişkilerin kalitesini arttırmak için yapıcı yaklaşımlar gerekmektedir. Çalışanlar arasında sosyal destek olması gerekmektedir. Öğretmenlerle yöneticiler arasındaki ilişkiler iyi düzenlenmeli, başarılar ödüllendirilmelidir.

Tükenmişliğin engellenmesi için hizmet içi eğitimler sağlamalı, başarılar takdir edilmeli, yetki devri ile sorumluluk paylaşılmalıdır.

EKLER

Ek (1) : Kişisel Değerlendirme Formu

Değerli Meslektaşım,

İş stresi ve tükenmişlik günümüzde öğretmenlerin çalışma hayatının doğal bir parçası haline gelmiştir. Yoğun iş temposu, sizlerden beklentinin çok olması, özel sorumluluklarımız stres ve tükenmişlik seviyesinin artmasına neden olmaktadır.

Bu çalışma ile Bahçelievler ilçesi Yenibosna semtindeki okullarda görevli olan öğretmenlerin iş stresi ve tükenmişlik algılarının saptanması amaçlanmaktadır. Anket uygulaması İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans programı kapsamında yapılmaktadır.

Aşağıda bulunan sorulardan, sizlerden gelen cevaplar ışığında “İşyerindeki Stres Düzeyinin Çalışanların Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkisi” konusunda veriler elde edilecektir.

Yoğun işlerinizden zaman ayırarak formları doldurma konusunda göstereceğiniz ilgi ve anlayışa teşekkür ederim.

Danışman:
Prof. Dr. Yaşar Sucu
İstanbul Aydın Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme A.B.D.

Saygılarımla,
Ayşe Atameriç*
Kudret Saraçoğlu İlköğretim Okulu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yanıtsız bir bölüm bırakmamanızı rica ederiz.

Cinsiyetiniz: () K () E
Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar
İşinizdeki hizmet süreniz ne kadar ?yılay
Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?
() Evet () Hayır () Diğer (Yazınız)

En son olan mezuniyetinizin türü nedir? Okulun adı nedir?

Mezuniyet türü Mezun olunan okulun adı

() Ortaöğretim(lise)
() Ön Lisans
() Lisans
() Yüksek Lisans
() Doktora

Çalıştığınız kurumun adı nedir?

.....

Kurumunuzdaki göreviniz/branşınız nedir?

.....

Ortalama (bireysel) aylık geliriniz ne kadar?

.....TL

Ortalama (aile) aylık geliriniz ne kadar?

.....TL

Ek (2) : İş Stresi Ölçeği Formu

Değerli Öğretmenim,
Sizden istediğimiz; Her bir ifadeyi,
örneklediği durumda ne kadar sık
yaşandığını, yanıt aralığına (X)
işareti koyarak belirtmenizdir.

SİZİN İÇİN STRES YARATMA YOĞUNLUĞU

		Çok fazla	Fazla	Orta	Az	Çok az
1	Yetersiz ücret ve maaş dengesizliği					
2	Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk					
3	Sık sık işletme içinde yer değiştirme					
4	Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması					
5	Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak					
6	Performans değerlendirmede, terfide adaletsizlik					
7	Aşırı disiplinli çalışma ortamı					
8	Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışmak					
9	Karar vermek için yeterli yetkiye sahip olmamak					
10	Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma					
11	Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu					
12	Kararlara katılamama					
13	Görev dağılımındaki adaletsizlik					
14	İş yerine ulaşımında zorluklar					
15	İşlerin çok kısa sürede bitirilmesi					
16	Çalışma saatlerinde belirsizlik					
17	İşin sürekli göz önünde yapılması zorunluluğu					
18	İşin aşırı monoton oluşu					
19	Aşırı iş yükü					
20	Veli memnuniyetsizliği ve şikayet edilme korkusu					
21	Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu					
22	Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması					
23	Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması					
24	Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması					
25	İş arkadaşlarının düşmanca davranması					
26	Hakedilen ilgi, sevgi ve takdiri görememe					
27	İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama					

Ek (3) : Maslach Tükenmişlik Envanteri Formu

Değerli Öğretmenim,

Sizden istediğimiz; Her bir ifadeyi, örneklediği durumda ne kadar sık yaşandığını, uygun yanıt aralığına (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

CÜMLELER		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda birgün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım 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 çalıştığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.					
16	Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17	İşim gereği insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşteki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

KAYNAKÇA

- Ağma, Fatma Şafak, (2007); **İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu, Engin Yıldırım, (2010), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 6.Basım, Sakarya, Sakarya Kitapevi
- Akçamete, Gönül ; Sema Kaner, ; Bülbin ,Sucuoğlu, (2001); **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doymu ve Kişilik**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım
- Akpınar, Burhan,(2008); Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri, **Fırat Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Dergisi** Cilt 16, Sayı 2
- Akpınar, Ümit,(2006); **Kocaeli İli İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Akpınar, Yavuz, (1999); **Bilgisayar Destekli Öğretim**, 1.Basım, Ankara, Anı Yayıncılık
- Aktaş, Aliye, Mavili, (2001); Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 56, Sayı 4
- Aktop, Güneş, (2006); **Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Ardıç,Kadir; Sema,Polatçı, (2008); Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 10/2
- Ardıç,Kadir; Sema,Polatçı, (2009); Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü:İşle Bütünleşme, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** Sayı:32
- Arslan, Müjde, (2010); **Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Arıkan, Seçil, (2007); **Muğla Merkez İlköğretim Birinci Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Nedenlerinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla
- Aydın, Şule, (2004); Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6,Sayı 4
- Aydoğan, Oğuz, (2008); **İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Aytaç, Serpil,(2009);İş Stresi Yönetimi El Kitabı, İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, **Çalışma Hayatında Stres Eğitim Semineri 15-17 Aralık 2009**, TÜRK-İŞ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, İstanbul

Baltaş,Zuhal ; Acar ,Baltaş, (2011); **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, 27.Basım, İstanbul, Remzi Kitapevi A.Ş.

Baltaş,Zuhal,(2011);**Verimli İş Hayatının Sırrı:Stres**, 5.Basım, İstanbul, Remzi Kitapevi A.Ş.

Başaran, Ethem, (1999); **Eğitime Giriş**, 5.Basım, Ankara, Umut Yayım Dağıtım

Başaran, Gürsu, (2008); **Türkiye’de Otomotiv Sektörü Çalışanlarında İş Tatmininin İş Stresine Etkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Baytar, Özlem, (2010); **İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Bingöl, Dursun; Atılhan,Naktiyok, (2001); Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri, **9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, İstanbul

Bozkurt, Nergüz, (2004); İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratan Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi, **XIII. Ulusal Eğitim bilimleri Kurultayı**, Malayta

Cankara, Ayşegül, (2008); **İlköğretim Öğretmenlerindeki Psikolojik Tükenmişlik Düzeyinin Araştırması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Cemaloğlu, Necati; Yücel,Kayabaşı, (2007); Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki, **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** Cilt:27 Sayı:2

Çakır, İsmail, (2006); **Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana

Çarıkcı, İlker, (2002); Üniversite Öğretim Elemanlarının İş ve Aile Rollerini Arasında Yaşadıkları Çatışmaların Şiddeti ve Çatışmaları Belirleyen İş ve Aile Alanı Değişkenleri- Üniversite Hastanesi Çalışanları Örneği, **10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Antalya

Çelik, Nuray, (2009); **Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi: Mersin İl Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin

Çimen, Sibel, (2007); **İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

Çivilidağ, Aydın, (2003); **Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Demirel, Özcan,(2004); **Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Öğretme Sanatı**, 7.Basım, Ankara, Pegem A Yayıncılık

Dericioğulları, Ayşe, Şevkinaz Konak, Ercan Arslan, Bahar,Öztürk, (2007); Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği, **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi** Cilt:2 Sayı:5, Burdur

Dilsiz , Bülent, (2006); **Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya

Doğan, Binalı,(2007); **Örgüt Kültürü**, 1.Basım, İstanbul, Beta Basım A.Ş.

Ekinci, Yusuf, (2006); **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş stresinin Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep

Engin, Cemal, (2010);**Stres Yönetimi**, 1.Basım, İstanbul, Optimist Yayınları

Ferhanoğlu, Süheyla Alkaya, (2009); **İş Stresi:Türkiye'deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerinin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa

Gözütok, Dilek, (1992); Disiplin Sağlamada Öğretmen Davranışları, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt 25, Sayı 2

Güçlü, Nezahat, (2001); Stres Yönetimi, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi** Cilt:21 Sayı:1

Gündüz, Bülent, (2005); İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** Cilt:1 Sayı:1

Güney,Salih,(2011); **Örgütsel Davranış**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım

Güney,Salih,(2007); **Yönetim ve Organizasyon**, 2.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım

Izgar, Hüseyin,(2001); **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım

Kalay, Faruk, (2009); **Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir uygulama**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Kara, Derya, (2009); “Eğitim Öğretim Yaşantısında Stres Yaratan Faktörler ve Aile Özelliklerine Göre Öğrencilerin Stresle Başa Çıkma Davranışlarının İncelenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 22

Karacaoğlu, Bilge Zeynep, (2010); **Anesteziyologlar ve Cerrahların İş Stresi ve Tükenmişlik Sendromu Açısından Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı, , Ankara

Karahüseyin, Ayşe, (2010); **Dinlenme ve Bakımında Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü ,İzmir

Kaya, Erhan, (2010); **İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri:Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze

Kaya, Ertan, (2006); **Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Sakarya

Koç, Şerife Rahşan,(2009); **Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Koçel, Tamer,(2010); **İşletme Yöneticiliği**, 12.Basım, İstanbul, Beta Basım A.Ş.

Milli Eğitim Temel Kanunu, (1973)

Ok, İsmail, (2006); **İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Okumuş, Mikail,(2011);**Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi**, 1.Basım, İstanbul, Ark Kitapları

Öktem, Ebru, (2009); **İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Özdemir, Nilgün, (2008); **Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar

Özdemir, Talip, (2009); **İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Görülme Sıklığı İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu

Özek, Manolya, (2011); **Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi İle Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine ve Çocukların Davranışlarına Etkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Öztürk, Nurten, (2008); **Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Sandıkçı, Ercan, (2010); **Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri

Saruhan, Sadi Can, Müge Leyla, Yıldız, (2009); **Çağdaş Yönetim Bilimi**, 1. Basım, İstanbul, Beta Basım A.Ş.

Soysal, Abdullah, (2009); Farklı Sektörlerde Çalışan İş Görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:14

Soytürk, Kemal, (2011); **Eğitim Yönetiminde Stres**, 1. Basım, İstanbul, Akademik Kitaplar

Sökmen, Alptekin, (2005); Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1:1-27

Sünbül, Murat, (1996); Öğretmen Niteliği ve Öğretimdeki Rollerini, **Selçuk Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt 4

Sürgevil, Olca, (2006); **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, 1. Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım

Şahin, Dilek Erdemoğlu, (2007); **Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Şahin, Filiz, (2007); **Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Kişisel Kariyer Planlaması ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Şimşek, Şerif, Said ,Kıngır ,(2006); **Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler**, 1. Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım

Tanşu, Melek, (2009); **Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Tegilimoğlu, Dilaver, Mustafa, Okutan, (2002); İş ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması, **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 3

Tortop,Nuri ; Eyüp İsbir, Burhan Aykaç, Hüseyin Yayman, Akif Özer ,(2010); **Yönetim Bilimi**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım

Tulunay, Ömür, (2010); **Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim İlişkisi (Sivas İl Örneği)** ,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale

TürkDilKurumu,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f608d8bc5c464.76099682 14.03.2012

Uzunkaya, Sibel, (2010); **Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Üstünbaş, Gonca, (2011); **Türkiye’de Fizyoterapistlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Araştırılması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu

Yıldırım, Kenan, (2011); Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları, **TUHS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:23, Sayı:4

Yıldırım, Yunus, (2010); **Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi),Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun

Yungul, Nazim Taner,(2006); **Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Zonana, Murat, (2011);**İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul