

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Mülayim Azad Çalış¹

Erdoğan Tozoğlu²

Özet

Araştırmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini bazı demografik değişkenler açısından incelemektir. Araştırma Kırklareli ili sınırları içerisinde bulunan 2022-2023 Eğitim ve Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 39 kadın 101 erkek; toplamda 140 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Aktaş (1996) tarafından hazırlanan iş stresi ölçeği ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından hazırlanan Ergin (1992) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan ve 3 boyut 22 ifadeden oluşan tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. İş stres düzeyleri ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile iki farklı bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Independent-Samples t testi, üç ve üzeri bağımsız değişken ile iş stres düzeyleri ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan One-Way Anova testi kullanılmıştır. İş stresi düzeyi ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki fark $p < ,050$ anlamlılık düzeyi dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre erkek bireylere oranla kadın bireylerin tükenmişlik düzeyi daha yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni yönünden iş stresi düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

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

1 Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları Enstitüsü, <https://orcid.org/0000-0002-2930-1400>,

2 Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, erdogan.tozoglu@atauni.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7547-249X>

1. GİRİŞ

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

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

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

1.1. Stres Kavramının Tanımı

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

Farklı bir yaklaşımda ise stres, kişide meydana gelen gerilim, üzüntü ve çöküntü halidir. Stres ayrıca kişiyi baskılayan, etrafındaki durumlara karşı zorlayan fiziksel ve manevi bir tepkidir. Diğer bireylerle ilişki içerisinde olan birey kendine ait rol ve sorumlulukları yerine getirirken stres kaynaklı

olumsuzluklar yaşamaktadır. Örgütsel stres olarak da adlandırılan bu durum bireyi günlük işlerinde değişime zorlar ki bu durum birlikte çalıştığı diğer bireylerle olan ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir (Erkmen & Çetin, 2008).

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

1.2.Stresin belirtileri

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

1.2.1.Stresin fiziksel belirtileri

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

1.2.2. Stresin psikolojik belirtileri

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

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

1.2.3. Stresin davranışsal belirtileri

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

1.2.4. Stresin sosyal belirtileri

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

1.3. İş Stresi Kavramının Tanımı

İş stresi, iş görenlerin dış çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan gerilim olarak ifade edilebilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmaların bir kısmı iş stresinin çevresel etkileşim neticesinde ortaya çıktığını öngörmüştür (Freudenberger, 1974; French, Caplan & Van Harrison, 1982). Buna göre, bireyin iş stresi yaşamasının temel sebebinin dış çevre faktörlerinin ve işin kendisinin birey üzerinde oluşturduğu baskıdır. Fakat bu yaklaşım farklı çalışmalar tarafından kabul edilmemektedir (Efeoğlu & Özgen, 2007).

Lazarus, birey ve çevre etkileşiminin durağanlıktan uzak hatta değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Buna bağlı olarak birey ve çevre arasındaki bu dengesizliğin iş stresine neden olduğunu ortaya koymuştur (Lazarus, 2006). Benzer bir araştırmada Schufe (1987) iş gören ve çevre arasındaki dengenin asla sağlanmayacağı, dolayısıyla bireyin iş stresini her şekilde yaşayacağını ortaya koymuştur. Birtakım araştırmacılar ise bireyin yaşadığı iş stresinin kaynaklarını ve ortaya çıkan sonuçlarının birey dışındaki çevre faktörlerine bağlı olup olmadığı üzerinde durmuşlardır (Chen & Spector, 1992).

1.4. İş Stresine Neden Olan Faktörler

Stres düzeyini etkileyen hususlar olarak bireylerin karakteristik özelliklerinin yanı sıra iş ya da örgüt kaynaklı olabilir. Teşkilatın yönetsel, biçimi, iş yapma devamlılığı, çalışma şartları, yapılan işin niteliği, bireyler arası ilişkiler gibi faktörler de strese neden olabilir. Bu faktörlerin yanı sıra iş dışı ekonomik sorunlar, ailevi problemler gibi bazı hususlar da iş stresine neden olabilmektedir (Schafer, 1987; Pehlivan, 2020; Ertekin, 1993; Güçlü, 2001; Turunç & Çelik 2010; Işık & Hamurcu, 2017).

1.4.1. Bireysel faktörler

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

1.4.1.1. Kişilik

Kavram olarak kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran, tutarlı ve oturmuş bir yaklaşım biçimi ve toplumun diğer bireyleri tarafından görülebilen, düzenli ruhsal, bedensel fonksiyonel özelliklerin tümünü içeren ve kişinin iç ve dış çevresiyle olan bir tür ilişki şekli olarak ifade edilebilir (Feshbach & Weiner, 1991; Yelboğa, 2006; Zel, 2001; Tezcan, 1997; Butler, 1986).

1.4.1.2. Yaş ve cinsiyet

Yaş ve cinsiyet faktörleri, örgütsel yapı içerisinde strese neden olan önemli bireysel faktörler olarak sıralanabilir Davis yaş faktörünün, bireylerde stres ögesi olarak görülebildiği ortaya çıkmıştır (Davis, 1982). İşgörenler açısından strese sebep olan yaşla alakalı problemler genellikle yaşın artışı orta yaşlılık ve yaşlılık yıllarında sıkça görülebilir. Bu yıllarda bireyler birtakım fiziksel ve ruhsal değişimler ve olumsuzluklar (erkeklerde andropoz, kadınlarda menopoz, hormonal değişimler vb.) yaşamaktadırlar. Bu durumlar iş yaşamında özellikle kadınlarda birtakım sorunlara neden olmaktadır (Ekinci & Ekici, 2003).

1.4.1.3. Aile hayatı

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

1.4.2. Örgütsel faktörler

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

1.4.2.1. Rol çatışması

İş görenlerin iş yaşamında ortaya çıkan rol çatışması ile ilgili sorunlar da strese neden olabilmektedir. Bu durum genellikle mutsuz ve sağlıklı bireylerin oluşmasına neden olur. Buna bağlı olarak mutsuz ve sağlıklı bireyler örgütün de mutsuz ve sağlıklı olmasına neden olurlar. Örgüte karşı güvensizlik ve isteksizlik baş gösterir. Tükenmişliği de beraberinde getiren bu durum örgüte de zarar verir (Bumin & Şengül, 2000).

1.4.2.2. Rol belirsizliği

İş görenlerin örgütteki rol davranışları da stresi etkileyen bir diğer unsurdur. Rol davranışı bir bireyin diğer bireylerden beklenen davranışların tümüne verilen addır (Göçeri, 2014). “Rol yapısı” örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli rol oynar. Kavram olarak rol “örgüt sistemi

içinde kişilerin sahip oldukları belli durumlara ilişkin istenilen rollerin örüntüsü” biçiminde ifade edilebilir. Kişinin endi pozisyonunu kavrama biçimini ifade etmektedir (Tınaz, 2005).

1.4.2.3. Aşırı iş yükü

Strese sebep olan en önemli hususlar iş yükünün fazla olması ve zaman baskısıdır. Genel manada iş yükü iş görenin verimi ve reaksiyonlarına etkileyen farklı türde baskılar olarak isimlendirilir (Weiner, 1982). Hart ve Wickens’a göre iş yükü, insan ve makine ilişkilerinde bireye düşen vazifelerin fiyatının genel bir tanımıdır. Fiyat anlamında ortaya çıkan durumlar, vazifeleri tamamıyla yerine getirememeye, stres, halsizlik ve verimin azalması, dikkatin azalması, tepki süresinin uzaması, şeklinde ifade edilmektedir (Dağdeviren & Eraslan, 2005).

1.4.2.4. Çalışma ortamı

Çalışma ortamında çalışanların karşılaştığı tehlikeler strese neden olan önemli etkenlerin başında gelmektedir. İş ortamında tehlike derecesi iş koluna ve işin türüne göre değişir. Kimi işte tehlike daha az iken bazı iş kollarında daha yüksek olabilir. Örnek olarak İnşaat, madencilik, metalürji, havacılık, denizcilik, enerji sektörü benzeri iş kollarında çalışanların hem bedensel hem de ruhsal sağlıkları açısından risk faktörü daha yüksektir. Bu durum diğer iş kollarına göre daha fazla iş stresi anlamına gelir (Soysal, 2009). Strese neden olan bu faktörler bireyin bedensel dengesini olumsuz etkiler ve bireyi işle ilgili kaygıya iter (Cam, 2006).

1.4.2.5. Liderlik tarzı

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

1.4.2.6. Örgütsel yapı

Strese neden olan iki önemli husus örgütün yapısı ve örgütsel iklim olarak ifade edilmektedir. Amaç ve yöntem bakımından şeffaflığın olmaması, sıkı denetim, baskı, samimi olmayan iş ilişkileri, departmanlar arası rekabet, kararlara katılmama, uzaklık duygusu, sistem karmaşası, çalışanlara karşı

duyulan duyarlılık seviyesi, iş kaynaklı baskı vb. unsurlar örgütsel yapı ve örgüt iklimi başlığı altında ele alınabilir (Özkalp & Kırıl, 2004).

1.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “güç, enerji veya kaynakların çok fazla istek kanalıyla tükenmesi, başarısız olma ve yorulma” şeklindedir. Tükenmişlik bazı fiziki sorunlarla boy gösteren, sabit kalan, işe ilişkin devamlı stres hususları arkasından gelişerek psikik ve fiziki kuvvetin düşmesini ifade eden bir terim olarak kullanılmaktadır (Otacıoğlu, 2008). Türk Dil Kurumu’nun sözlüğünde ise tükenmişlik “çaba göstermeme durumu gücünü yitirmiş olma,” olarak tanımlanmaktadır (Tiftik, 2014).

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

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

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

1.6. Tükenmişliğin Boyutları

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

1.6.1. Duygusal tükenme

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

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

Tükenmişliğin üç boyutunu oluşturan bu unsurların içerisinde asıl olanın duygusal tükenme olduğu, diğer iki boyutun bu boyutu tamamlayıcı nitelikte olduğu varsayılmaktadır (Ergin, 1992). Özyurt arkadaşlarına göre duygusal tükenme yardımlaşma duygusu içerisindeki bireyin, talep edilen psikolojik ve duygusal beklentilerin çokluğu nedeniyle bireyde meydana gelen enerji düşüklüğü ve duygusal kaynakların yetersiz hale gelmesi halidir (Özyurt vd., 2004). Bu durumu yaşayan birey yardım ettiği kişilere karşı kendisini evvelki kadar etkili ve mesuliyet hissetmediğini ve eksik kaldığını düşünmektedir (Aslan vd., 2005).

1.6.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, iş alanındaki bireyler arası ilişki kapsamını gösterir ve bireyin iş alanında hizmet gösterdiği bireylere ve çalışma arkadaşlarına aşırı ilgisiz kalmasıyla ve negatif duygusunun katılaşmasıyla kendini gösterir. Konu ile ilgili araştırmalara göre duyarsızlaşma ile duygusal tükenme arasında ciddi bir ilişki söz konusudur (Maslach vd., 2001). Diğer bireylerin sorunlarını çözmede kendini zayıf ve güçsüz hisseden birey, bir kaçış yolu olarak duyarsızlaşmayı kullanır ve diğer bireylerle olan ilişki düzeyini yeterli olan en alt seviyeye indirir (Maslach & Jackson, 1981).

1.6.3. Düşük kişisel başarı hissi

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

1.7. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Üç grupta ele alınan bu belirtiler davranışsal, psikolojik ve fiziksel olarak kategorize edilmektedir. Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, genellikle diğer bireylere hizmet verirken arzu edilen, psişik ve duygusal beklentilerin fazlalığı sebebiyle ortaya çıkan halsizlik durumunu ifade eder. Tükenmişliğin

ikinci boyutu duyarsızlaşma ise, insanları somut unsurlarmış gibi görmeyi ifade eder. Yani insanlara sıradan nesnelere gibi davranmayı ifade eder. Düşük kişisel başarı hissi olarak adlandırılan bu boyutta bireyin ortaya koyduğu gayretlerin pozitif sonuçlanmasında sürekli bir başarısızlığı ifade etmektedir (Girgin & Baysal, 2005).

1.7.1. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri

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

1.7.2. Tükenmişliğin psikolojik belirtileri

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

1.7.3. Tükenmişliğin davranışsal belirtileri

Tükenmişliğe bağlı olarak bireyde birtakım davranış bozuklukları meydana gelebilir. Ortaya çıkması muhtemel bu davranış bozuklukları genelde bireyin normal yaşam şartlarında ortaya koyduğu davranış biçiminin tersine, hatta çok farklı davranışlar sergileyebilir. Örneğin artık kendisini yetersiz hissetmesi, aşağılık kompleksine kapılması, ilişkilerinde eskiye göre soğukluk ve negatif tutum sergileme, ukalalık, karamsarlık, çevresindeki insanları yaşadığı problemlerin bir parçası olarak görme duygusu, iktidarsız olduğunu düşünme, insanlarla alay etme, doyumsuzluk, işine ve hayata karşı negatif tutumlar vb sıralanabilir. Bunların sonucunda işten ayrılma, işine karşı eski saygısını göstermeme gibi davranış bozuklukları ortaya çıkabilir (Aslanvd., 2005).

1.7.4. Tükenmişliğin sosyal belirtileri

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

1.7.5. Tükenmişliğin iş yaşamına etkileri

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

1.7.6. Tükenmişliğin aile yaşamına etkileri

Kişi çalışma hayatında, gördüğü sorunlar nedeniyle tükenme yaşaması aile hayatında bunun yansımalarını aşırı hissedecektir. Örneğin eve gelen tükenmişliği yaşayan kişi anne- baba veya çocukları tarafından ilgisiz kaldığını düşünecek ve kendini yalnız hissedecektir. Bu hususta, kişi kabahatli olduğunu düşünecektir. Kabahatli olduğunu düşünen kişi aile içinde sorunlara, evden ayrılmaya ve hatta evliliklerin bitirilmesine kadar olumsuz hususlara sebep görülmektedir (Ardıç & Polatçı, 2009).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

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

şekilde “gözlemlmek” ve belirli bir teşhis koymak önemlidir (Karasar, 2005).

2.2. Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu

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

2.3. Veri Toplama Teknikleri/Araçları

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

İş stresi ölçeği; Aktaş (2001) tarafından hazırlanan ve 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadelerinin her birisi için; 1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde 5’li Likert puanlama biçimi kullanılmıştır.

Tükenmişlik ölçeği; Christina Maslach (1981) tarafından hazırlanan Ergin (1992) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ve 3 boyut 22 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan; Duygusal Tükenme boyutu ölçekteki (1 2 3 8 10 14 11 13 20) ifadelerinden toplam 9, Duyarsızlaşma boyutu (5 6 15 22 16) ifadelerinden toplam 5 ve Kişisel Başarı Duygusu alt boyutu ise (4 7 9 12 17 18 19 21) ifadelerinden toplam 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert yöntemiyle cevaplanmaktadır.

2.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan veriler bilgisayarda SPSS 24.0 paket programına aktarılmış ve bu program ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında bağımsız örneklerde t-Testi ve One Way ANOVA analizleri uygulanarak hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca değişkenler arası ilişki düzeyi ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan One Way ANOVA analizinde farklılıkların tespit edilmesi için Tukey ve LSD testleri referans alınmıştır. Veri analizlerinde il olarak verilerin tesadüf ligini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi (Işık vd., 2016: 172) yapılmıştır. Güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri tükenmişlik ölçeği 0,78 iş stresi ölçeği için 0,71 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler ölçek

formunun güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan analiz ve testlerde, yanlışlık hata payı %95 veya güvenilirlik için $p < ,050$ anlamlılık değeri esas alınmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Değişken	n	%
Cinsiyet	Kadın	39	27,9
	Erkek	101	72,1
	Toplam	140	100,0
Görev Süresi	4 yıl ve altı	16	11,4
	5-10 yıl arası	48	34,3
	11 yıl ve üzeri	76	54,3
Spor Yapma Durumu	Evet	115	82,1
	Hayır	25	17,9
Spor Türü	Takım sporu	61	53,0
	Bireysel spor	54	47,0

Araştırma 39 kadın ve 101 erkek olmak üzere toplam 140 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin görev süresi incelendiğinde 76'sının 11 yıl ve üzeri, 48'inin 5-10 yıl arası ve 16'sının 4 yıl ve altı görev yapmaktadırlar. Katılımcılardan 115 kişi spor yaptıklarını 25 kişi ise yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Spor yapan katılımcıların 61'i takım sporu 54'ü ise bireysel spor yaptıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 2. Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi düzeylerinde $p < ,050$ anlamlılık düzeyinde kadın ve erkek öğretmenler arasında farklılık olmadığı bulunmuştur ($p ; ,929 > ,050$).

Tablo 3. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ile tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutu ile puan ortalamaları arasında $p>,050$ anlamlılık seviyesinde istatistiki bakımdan farklılık olduğu görülmüştür. Kadın bireylerin ($X=21,15$) tükenmişlik düzeyinin erkek bireylerden ($X=18,60$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Görev Süreleri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi düzeylerinde $p;<,050$ anlamlılık düzeyinde yapmakta oldukları görev sürelerine göre öğretmenler arasında farklılık olmadığı bulunmuştur ($p; ,901>,050$).

Tablo 5. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Süreleri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde $p;<,050$ anlamlılık düzeyinde yapmakta oldukları görev sürelerine göre öğretmenler arasında farklılık olmadığı bulunmuştur.

Tablo 6. Katılımcuların İş Stresi Düzeylerinin Spor Yapma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Spor Yapma Durumu	\bar{X}	Ss	t	p
Evct	30,06	6,73	,469	,540
Hayır	29,40	4,33		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi düzeylerinde $p; <,050$ anlamlılık düzeyinde spor yapma durumlarına göre öğretmenler arasında farklılık olmadığı bulunmuştur ($p; ,540 >,050$).

Tablo 7. Katılımcuların Tükenmişlik Düzeylerinin Spor Yapma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde $p; <,050$ anlamlılık düzeyinde spor yapma durumlarına göre öğretmenler arasında farklılık olmadığı bulunmuştur.

Tablo 8. Katılımcuların Tükenmişlik Düzeylerinin Yapmakta Oldukları Spor Türüne Göre Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde $p; <,050$ anlamlılık düzeyinde spor yapma durumlarına göre öğretmenler arasında farklılık olmadığı bulunmuştur.

Tablo 9. Katılımcuların Tükenmişlik Düzeylerinin Yapmakta Oldukları Spor Türüne Göre Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde yapmakta oldukları spor türüne göre aralarında kişisel başarı alt boyutunda $p>,050$ anlamlılık seviyesinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p; ,025>,050$). Bireysel spor yapan bireylerin tükenmişlik düzeyinin takım sporu yapan bireylerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların İş Stresi Düzeyi ile Tükenmiş Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

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

Katılımcıların iş stresi ile tükenmiş ölçeği duygusal tükenme alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-,184$; $p>,029$).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

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

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

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni yönünden iş stresi düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Bir diğer sonuç olarak, araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutu ile puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ören ve Türkoğlu (2006); Weckwerth ve Flynn (2006) ve Karakuş (2008) yapmış oldukları çalışmalarda tükenmişlik

düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değiştiği sonucuna ulaşmışlardır Nitekim Başören (2005); Arıkan (2007) ve Gündüz (2006) yapmış oldukları araştırmaların sonuçları benzerlik göstermemektedir (Türkçarpar, 2011).

Araştırmaya katılan bireylerin görev süreleri ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklilik olmadığı gözlenmektedir. Bireylerin görev yapma süresi arttıkça iş stresi düzeyinin ters oranda düşmekte olduğu da dikkat çeken sonuç olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile görev süresi arasında anlamlı farklilik olmadığı görülmüştür. Tükenmişliğin alt boyutları ile çalışma süresi arasında yapılan üçlü tasnif sonucunda görev süresi ile tükenmişliğin alt boyutları arasında örtüşen bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Kale (2007) ve Gençay (2007) kıdeme bağlı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklilik olmadığını tespit etmişlerdir. Kelgökmen ve diğerleri (2007) ise duyarsızlaşma alt boyutunda 1-10 yıl mesleki süredeki öğretmenlerin diğer gruplarda bulunan öğretmenlere göre tükenmişliği daha yüksek yaşadıklarını belirtmiştir (Tuna, Çimen & Lisesi, 2013).

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

Araştırmada iş stresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi, iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisini test etmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda;

iş stresi ile duygusal tükenme ($r = -,184$; $p = 0,00$), düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu, iş stresi ile duyarsızlaşma ($r = -,157$; $p = 0,00$), iş stresi ile kişisel başarı duygusu ($r = -,098$; $p = 0,00$) arasında istatistiki açıdan ilişki olmadığı görülmüştür. Ayrıca; iş stresinin duygusal tükenme alt boyutunu istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde açıkladığı ve etkilediği tespit edilmiştir. İş stresi puan ortalaması bir puan artış gösterdiğinde tükenmişlik alt boyutundan duygusal tükenme puan ortalamasında $-,164$ puan düşüş göstermektedir denilebilir. Katılımcıların iş stresi düzeylerinin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

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

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

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

Kaynakça

- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2).
- Arıkan, S. (2007). *Muğla Merkez İlköğretim Birinci Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Nedenlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Aslan, D., Kiper, N., Karağaoğlu, E., Topal, F., Güdük, M., & Cengiz, Ö. S. (2005). Türkiye’de tabip odalarına kayıtlı olan bir grup hekimde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *Türk Tabipleri Birliği Yayınları*, 14(8). 41-44
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Nobel Yayınları.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Bechr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Braham, B. J. (1998). *Stres Yönetimi*. (Çeviren: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat.
- Bumin, B., & Şengül, A. (2000). *İnsan kaynaklarının değerliliği ve organizasyonlarda role dayalı stres kaynakları üzerine bir araştırma* [Sözlü bildiri]. VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir.
- Butler, J. (1986). Sex and gender in simone de beauvoir’s second sex. *Yale French Studies*, (72), 35-49.
- Cam, E. (2006). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Can, H. (1997) “Organizasyon ve Yönetim” Ankara: Siyasal Kitabevi
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177-184.
- Dağdeviren, M. E., & Eraslan, M. K. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 20(4).
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı* (K. Tosun vd., Çev.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

- Efcođlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2).
- Eğın, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik* (Tez No: 410176) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2), 93-111.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22(25).
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 143-154.
- Erkmen, N., & Çetin, M. Ç. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 231-242.
- Feshbach, S., & Weiner, B. (1991). *Personality*, 3.ed., Maryland: C.Heath and Company.
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (7. Cilt). Chichester.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gençay, Ö.A. (2007). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Kastamonu Eğitim Dergisi* S. 15(2), s. 765-780.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Göçeri, F. (2014). *Sorumlu hemşirelerin iş stresinin iş doyumuna üzerine etkisi* (Tez No: 376802) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gökoğlan, K. (2010) *Kamu iş denetçilerinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Tez No: 277441) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.

- Günbayı, İ., & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Gündüz, H. (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- İşık, M., & Hamurcu, A. (2017). The role of job stress at emotional labor's effect on intention to leave: Evidence from call center employees. *Business and Economic Horizons*, 13(5), 652-665.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Karakuş, G. (2008). *Özel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel yayın dağıtım, 81, 83.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. Springer Publishing Company.
- Magnuson, J. (1990). Stress management, *Journal of Property Management*, 55(3).
- Maraşlı, M. (2003). *Lise öğretmenlerinin bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri* (Tez No: 132750) [Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New perspectives, *Applied and*
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Wlmar, B., Schaufeli, M., & Leiter, P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, (52), 397-422.
- Nazlıoğlu, E. H. (2009). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Tez No: 235539) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 1-27.
- Ören, N., & Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muşla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).

- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış* (2. Baskı). Anadolu Üniversitesi.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., & Bal, E. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Özyurt, A., Söylemez, D., Aydın, G.D., Sur, H., & Hayran, O. (2004). Hekimlerde tükenmişlik düzeyi Türk Tabipleri Birliği Dernekleri Koordinasyon Kurulu (TTB- UDKK) X. Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kurultayı, *Tıp Dünyası Dergisi*, 128.
- Pehlivan, İ. (2000). *Yönetimde stres kaynakları*. Pegem Yayınları. *Preventive Psychology*, 7,63-74.
- Rowshan, A. (2003). *Stres Management*. Çev. Şahin Cücceloğlu, Ankara: Sistem.
- Schafer, W. (1987). *Stress management for wellness*. Mc Graw Hill,
- Schermerborn, J. R. Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing organizational behavior* (5. Baskı). John Wiley and Sons, Inc.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No: 124676) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3).
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Suran, B. G., & Edward, P. S. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives, *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741-752.
- Tezcan, M. (1997). *Türk kişiliği ve kültür-kişilik ilişkileri*. T.C. Kültür Bakanlığı.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. Beta Yayıncılık.
- Tiftik, H. (2014). Burnout research on junior administrative police officers in the police department. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(3), 429.
- Tuğrul, B., & Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (12), 1-11.
- Tuna, M., Çimen, Z., & Lisesi, K. B. (2013). Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2).

- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2),183-206.
- Türkçarpar, Ü. (2011). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(153).
- Weckwerth, A. C., & Flynn, D. M. (2006). Effect of sex on perceived support and burnout in university students. *College Student Journal*, 40(2).
- Weiner, J. S. (1982). The measurement of human workload, *Ergonomics*, 25.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2). 196-217.
- Zel, U. (2001). Yönetimde kişilik ve kişilik özellikleri. S. Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon* içinde. Nobel Yayınları.