

Halk Eğitim Çalışanlarında İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: Hatay Örneği

The Relation of Job Stress and Burnout of Public Education Employees:

Hatay Example

Nadire ÖKSÜZ¹

Fatih ÖZDEMİR²

Öz: İş stresi birçok sektörde görülen bir durumdur. İş stresi iş yaşamında sıklıkla yaşanmaktadır. Stres insanları olumsuz bir şekilde etkilediğinden çalışanlarda bireysel olarak iş performansında da azalmalar görülebilir. Stres nedeniyle çalışanlar işin gereklerini yerine getirmekte zorluk yaşayabilirler. Örgütsel işleyişte bazı aksaklıklar ve bunun sonucunda da bireylerde tükenmişlik hissi oluşabilir. Bu araştırmanın amacı ise; Hatay kentinin ilçelerindeki halk eğitim çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisini belirlemektir. Araştırma kapsamında 262 personele anketler uygulanarak istatistiksel analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş stresinin tükenmişliğe olan anlamlı, pozitif yönde etkisi görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş stresi, tükenmişlik, Halk Eğitim çalışanları, Hatay

Abstract: Work stress is a condition seen in many sectors. Work stress is frequently experienced in business life. Since stress affects people negatively, individual employees may also experience decreases in job performance. Employees may have difficulty fulfilling the job requirements due to stress. Some disruptions in organizational functioning and as a result of this, a feeling of burnout may occur in individuals. The aim of this research is; to determine the relationship between work stress and burnout of public education employees in the districts of the city of Hatay. Within the scope of the research, statistical analyzes were made by applying questionnaires to 262 personnel. According to the results, significant relationships were found between the relationship between work stress and burnout. Work stress has a significant positive effect on burnout.

Keywords: Job stress, burnout, Public Education employees, Hatay.

¹ İlgili yazar/Corresponding author: Yüksek Lisans Öğrencisi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, nadireoksuz.sbe19@iste.edu.tr, ORCID No: 0000-0001-8112-239X

² Dr. Öğr. Üyesi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, fatih.ozdemir@iste.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-9087-6211

Geliş Tarihi/Received: 24.09.2020

Kabul Tarihi/Accepted: 22.12.2020

1. Giriş

Örgütsel kültürün işleyişinde yönetimin ve çalışanların uyumu oldukça önemlidir. Bu uyum personelin tümünün çalışma performansına da yansıtılabilmektedir. Yöneticiler iş yerleri için çalışanlarının haklarını da gözeterek, daha sağlıklı kararlar alabilmektedir. Çalışanlar da buna istinaden daha verimli ve daha istekli çalışabilir. Bu durumda işin işleyişi de sistemli hale gelmektedir. Çalışanlar iş yükü ne kadar fazla olsa da işlerini büyük bir çaba ve özveriyle yapabilirler.

Örgüt içerisinde iletişimsizlikler olduğu zaman ise çalışanların iş tatmin düzeyleri de düşük olacağından bazı problemler ortaya çıkabilmektedir. İşletmeler için rekabetin arttığı ortamda karlılık için personelin hakları hiçe sayılarak zorlayıcı, katı kurallarla çalıştırılması elbette büyük problemleri beraberinde getirmektedir. Çalışanlar da bu şekilde isteksiz çalışacağı için iş, daha stresli bir hale gelebilir. İş sebebiyle stres görülen bireylerde bedensel ve ruhsal olarak sağlık, toplumsal ve kurumsal ilişkilerde fazlasıyla etkilenmektedir (Aktaş ve Aktaş, 1992:156-159). Böylece çalışanlar beklentilere, isteklere bazen cevap vermekte zorlanabilmekte tükenmişlik hissederek örgütün desteğine gereksinim duyabilmektedirler. Böyle durumlarda çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve örgütün bir parçası olduğunun hissettirilmesi son derece önemli bulunmaktadır. Çünkü örgütsel özdeşleşme performansın bir ölçüsü sayılmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010:184).

Her yaşta insana eğitim veren halk eğitim merkezlerinde insanla uğraşmak başlı başına bir özveri gerektirdiğinden bu konudaki araştırmalara bakılmış, yeterli çalışma olmadığı görülmüştür. Kurum çalışanlarının zaman zaman farklı kişilik tiplerindeki insanlarla çalışırken zorlanabileceği, stres ve tükenmişlik yaşayabileceği düşünüldüğünden bu çalışma yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı; halk eğitim çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisini belirlemek, iş stresi ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkinin de incelenmesidir. Halk eğitim çalışanların işte yaşadığı sıkıntılar göz önüne alınarak sorunsallar belirlenmiştir. Eğitimin önemli bir mihenk taşıma oluşturan, yaygın eğitim veren halk eğitim kurumları evren olarak belirlenmiştir. Araştırmada Hatay kentinin üç ilçesindeki halk eğitim merkezleri örneklem seçilerek konu kapsamında bir anket uygulanmıştır. Daha sonra anketlerden elde edilen veriler analiz edilmiş ve bulgular yorumlanmıştır. Bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara tavsiyeler sunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

İş Stresi

Stres sözlük anlamıyla kişide birtakım sorunların yarattığı ruhsal gerilim halidir (www.sozluk.gov.tr). İnsanların beden ve ruh sağlığını etkileyen, işteki verimini azaltan, sosyal çevresiyle ilişkilerini işin içinden çıkılmaz hale getiren psikolojik bir olay şeklinde ifade edilebilir. Lazarus stresi; (1985:1421) kişiler sebebiyle karşılaşılan kişinin dayanma gücünü aşip tehdit oluşturan ilgili durumlar bütünü olarak açıklamaktadır. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere bireylerin katlanma eşiği olduğu ve zorlandığı birçok değişkenden bahsedilebilir. Stres; insanların üstünde farklı etkiler gösteren, kaygı, acı, gerginlik ve zorlamaya neden olan hisleri yaşama hali şeklinde belirtilmektedir (Ivanvewich ve Mattason, 1996:648). Selye' ye (1974:14) göre stres insanlarda enerji yokluğuna neden olmaktadır. Tükenen enerji hissinin bireylere hasar vermesi sonucunda vücutta yıpranmışlık da görülmektedir. Stresin olumlu ve olumsuz iki tipinden de bahsedilmektedir (Gök, 2009). Stresin çevresel taleplere veya zarar verici uyarana tepki olarak ortaya çıkan bir dizi fizyolojik reaksiyon olduğu da belirtilmektedir (Pehlivan, 2000:4).

Stres iyi stres, kötü stres ve nötr stres olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Nötr olan stres kişide pozitif ya da negatif bir belirti göstermeyen etkisiz stres diye tanımlanırken, iyi stres ise; çalışanları pozitif anlamda etkileyen, onlara motivasyon sağlayan stres türü, kötü stres de çalışanları negatif anlamda etkileyen, motivasyonlarını azaltan, içinden çıkılmayan hallere sürükleyen, sağlıklarını tehdit eden stres olarak

yorumlanmaktadır. Ayrıca kötü stres kısa zaman alıp oldukça etkinse “akut”, çok etkin olmayıp uzun zaman alırsa da “kronik” diye anlamlandırılmaktadır (Seaward, 2012:9).

İş stresi araştırmalara çok fazla konu olmaktadır. Çalışanların iş yerlerinde zorlayıcı etkilerle karşılaşmış tepki göstermeleri olarak tanımlanmaktadır (Frese ve Zapf, 1988). Murphy (1995:41) iş stresini, bireysel nitelikler ve sağlık durumu arasındaki bağı incelemiş, bulgularında iş stresinin işten tatmin olamama, depresif hali, bedensel hastalıklar ile tavırlarda düzensizlik olabileceğini ifade etmektedir. İş stresi kurumun ve işin işleyişinin çalışanlar üzerinde ruhsal ve bedensel anlamda sağlıklarını etkileyip birtakım sonuçlar doğurması olarak belirtilmektedir (Jex ve Yankelevich, 2008). Çalışanların iş çevreleriyle ilişkileri münasebetiyle oluşan gergin olma halini iş stresi olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). İş yerinde yaşanan stres kişiye, işe ya da çevresel etkenlere bağlı olarak fark gösterebilir. İş stresi uyarısında bir üst seviyesinde oluşmaktadır (Güçlü, 2001). İş stresi çalışan kişilerin adeta bedeninde baskı yapan üzüntü oluşturan dışarıdan gelen uyarıcılara karşı verdiği iş ortamındaki yaşanan durumlara denilmektedir (Stockton, 2006:1-2-3). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere çalışanların iş çevresinde çeşitli sebeplerle maruz kaldıkları hallerin fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini etkilemesi iş stresi olarak nitelendirilebilir.

İş stresini oluşturan nedenlerin çok çeşitli olduğu söylenebilir. Mesela ast-üst geçimsizliği, çalışılacak ortamın gürültüsü, ışığı, ısısı, çalışanların birbirleriyle uyumu, çalışanların aile ilişkileri, çevresiyle ilişkileri gibi nedenler olumsuz stres yapıcı nedenler arasında yer almaktadır. İş yerindeki terfi durumları, daha fazla maaş isteği, başarılı olma arzusu da olumlu anlamda stres yapıcı nedenler arasında sayılmaktadır. Olumlu stresin örgüt içinde çalışanların performansında artış oluşturacağı içinde üzerinde durulması gerekli noktalardan olduğu vurgulanmaktadır (Yüksel, 2014). İş stresini oluşturan faktörler dört grupta incelenmektedir. Bireysel Faktörler: Çalışanın kişilik özellikleri, ailevi durumlar, ekonomik etkiler bireysel faktörler arasında gösterilmektedir (Işık, 2007). Toplumsal Faktörler: Çalışanlarda çevrenin toplumsal etkisi söz konusu olabilir. Yaşadığı çevrenin yöresel adetlerinin kişi üzerinde etkisi, çalışanların iş yerlerindeki gruplaşmalar ve anlaşmazlıkları, iş yerlerinin kuralları toplumsal faktörlerin stres üzerindeki etkileri sayılmaktadır (Işık, 2007). Örgütsel Faktörler 1: İş yerinin işleyişinden kaynaklı roller arası çelişkiler, rollerin tam olarak belirlenmemesi, fazlaca iş yükünün olması biçiminde ifade edilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011). Işık’ a göre ise tatminsizlik hissi, işin monotonlaşması, işin artması gibi özellikler iş stresi üzerinde belirginleşmektedir (Işık, 2007). Örgütsel Faktörler 2: İş yerinin ısısı, soğukluğu, havalandırılmaması, aşırı ışıklı ve gürültülü olması, teknoloji sorunları, iklimsel nedenlerde diğer örgütsel faktörler olarak sıralanmaktadır (Yüksel, 2014).



Şekil 1. İş Stresine Neden Olan Faktörler

(Kaynak: Barling, Kelloway and Frone, 2005:8; Işık, 2007:3-29; Parker ve Decotiis, 1983:166)

İş stresini birçok faktörün etkilemesiyle de çalışanlarda bir kısım olumsuz sonuçlar görülebilir. Bunlardan biriside sağlık sorunları olarak çıkmaktadır. İş stresine maruz kalan çalışanlarda hipofiz ile adrenal hormonunun vücutta salgılanmasıyla kalp ritminde hızlanma, çok fazla terleme kandaki basınç artışı, solunum güçlükleri, sindirim sistemi problemleri gözlemlenmektedir (Spiers, 2003:5-7-8). Tansiyon rahatsızlıkları, depresiflik hali, eklemelerde iltihaplı hastalıklarda görülmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011). Bazen de işin zorluk derecesi, tatmin etmemesi, enerjide düşüş, can sıkıntısı, işin tek düze devam etmesi de işte devamsızlık yapmaya ve sonrasında da işi bırakmalara kadar gitmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010). İş stresinin sürekliliğinde çalışanlarda ayrıca bıkkınlık haliyle tükenmişlik hissine ulaşabilmektedir (Yüksel, 2014).

Tükenmişlik

Tükenmişlik kelime anlamıyla gücünü yitirmiş olma ve çaba gösterememektir (www.sozluk.gov.tr). Tükenmişlik kavramını literatürde ilk kez kullanan Freudenberger (1974) gönüllülük esasıyla çalışan sağlık personeline incelemelerde bulunup yorgunluk hissi, düş kırıklığı ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirmektedir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını açıklarken, işi sebebiyle fazla duygusal isteklerle karşılaşan ve insanlarla devamlı iletişim kurarak çalışan bireyde görülen bedensel halsizlik, yılgınlık, ümitsizlik duygularının, işine, yaşamına ve diğer insanlara karşı negatif durum yaratmasıyla oluşan bir sendrom ifadelerini kullanmaktadırlar. Aşırı stres altında çalışıp iş tatminsizliği olan çalışanların işteki can sıkıntısı hali olarak bahsedilmektedir (Cherniss, 1980). Mesleğine kendini adayacağını düşünerek işine başlayan çalışanlarda görülen hüsrana uğrama hali şeklinde ifade edilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişlik çalışanlarda stres nedeniyle bedensel rahatsızlıklar oluşturan hem ruhsal hem de bedensel olarak da enerji eksikliği anlamında kullanılmaktadır (Surgevil, 2005). Kişilerin ve çalıştığı kurumların yarattığı etkilerle zor duruma düşüren ve kontrol altına alınması gerekli hal olduğu söylenmektedir (Ağaoğlu vd., 2004). Tükenmişlik duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, benlik kaybı ve kişisel başarının eksikliğini kapsayan çok yönlü bir olgu olmaktadır (Pienaar ve Willemse, 2008:1054). Kervancı' ya (2013:8) göre tükenmişlik insanların stresli olduğu anlarda vücudun farkında olmaksızın gösterdiği reaksiyonun sonundaki gerginlik hali denmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere tükenmişlik bireylerin yoğun iletişim kurarak çalıştığı sektörlerde yılgınlık, bıkkınlık sebebiyle işini yapamaz hale gelmesi sonucu oluşan duygusal ve ruhsal anlamda çökmesi, kendisini başarı anlamında yetersiz görmesi olarak tanımlanabilir.

Maslach' ın (1981) tükenmişlik modeli bilimsel çerçevede çok tercih edilmektedir. Freudenberger (1974) sadece duygusal tükenmişlikten bahsederken, Maslach ve Jackson (1981) ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü şeklinde üç boyutta ele almaktadır. Duygusal Tükenme: Tükenmişliğin stres boyutu olup kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarının tükenmesi olarak açıklanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). İş stresiyle oluşan duygusal tükenme kişinin duygusal anlamda tükenmesi, istekler yüzünden yılgınlığı, işteki bezginlik hali denilebilir. Duyarsızlaşma: Kişiler arası bağlam boyutu olarak çalışanların yoğun ilişki kurmak zorunda olduğu kişilere olumsuz, duygusuz veya aşırı tepki vermesi olarak belirtilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Bu tavır çalışanların hizmet verdiği kişilere olan davranış biçimleri şeklinde yorumlanabilir. Kişisel Başarı: Kişinin işte şansızlık hissi, beceri, başarı noksanlığı ve verimlilik eksikliği şeklinde ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Bireyin kendini yetersiz görüp yaşadıklarına hep olumsuz açıdan bakması da denilebilir. Duygusal tükenme görülen bireyde zamanla duyarsızlaşma ve en sonda kişisel başarı düşüklüğü gözlenebilir. Tüm boyutlara bakıldığında tükenmişliğin ilk olarak duygusal tükenme ile başladığı ardından diğer boyutların gerçekleştiği söylenebilir.

Tükenmişliğin belirtileri arasında psikolojik olarak öfkelenme, kötümserlik, depresyon hali gözlemlenebilir. Belirtilerde fiziksel olarak kişilerde kas ve baş ağrıları, uyku problemleri gibi sağlık sorunları; davranışsal olarak insanlardan uzaklaşma ile ağlama krizleri; duygusal olarak düş kırılmaları, endişe gibi problemler bulunmaktadır (Ören ve Türkoğlu, 2006). Nedenleri ise kişisel ve örgütsel olarak incelenmektedir. Kişisel olanlar medeni hali, kişinin beklentisi, yaşı, iş tatmini, özel hayatındaki stresi gibi faktörler iken; örgütsel

nedenleri ise, yönetimden kaynaklanan sıkıntılar, çalışanların uyumsuzluğu, iş stresi, ücret faktörleri olmaktadır (Izgar, 2001). Tükenmişlikte sağlık sorunlarının yanı sıra çalışanlarda mutsuzluk ve yüzeysel davranışlar, işteki sorumluluktan kaçış, içe dönük haller görülebilir. Tükenme yüz yüze iletişimin yoğun olarak gerçekleştiği sektörlerde oldukça fazla görülmektedir. Öğretmenler, polisler, doktorlar ve diğer sağlık çalışanları da tükenme hali yaşayan meslek grupları arasında sayılmaktadır (Dolunay, 2002). Tükenmişliği literatüre bakıldığında sendrom olarak ifade eden Maslach (1981) olmaktadır. En çok tercih edilen tükenmişlik ölçeğini oluşturanın da Maslach olduğu bilinmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişliğin oluşma sebeplerinden biri olan iş stresinin yapılan çalışmalarda, farklı meslek gruplarındaki etkisi incelenmektedir. Maslach bu konuda yaptığı çalışmada stres ve tükenmişliği beraber inceleyerek, stresin sonucunda tükenmişlik görülebileceğinden bahsetmektedir (Maslach, vd., 2001).

Yüz yüze iletişimin yoğun olarak yaşandığı sektörlerden biri de eğitimidir. Bu sektörde ki öğretmen ve idarecilerinde tükenmişlik yaşadığı kabul edilmektedir. Öğretmenlerle yapılan bir çalışmada meslekteki olağan iş stresiyle baş edemeyen öğretmenlerde fiziksel ve duygusal olarak tükenme hissi yaşanmaktadır (Antoniou, 2000). Göreve yeni başlayan öğretmenler ise iş stresiyle başa çıkmakta zorlanmakta ve tükenmişlik de bir hayli yaşamaktadır. Deneyimli öğretmenler onlara göre iş stresiyle, iş problemlerini çözebilmeyi başardıklarından daha az tükenme hissetmektedir (Dworkin, 2001). Mesleğini severek yapan öğretmenlerde eğer baskı içinde bir çalışma ortamında bulunuyorsa stresli olabilir, tükenmişlik oluşabilir, hatta mesleğinden soğuyabilmektedir (Pines, 2002). Anaokulu öğretmenlerini kapsayan çalışmada sınıftaki öğrenci sayısı, okuldaki çalışma koşulları, çalışma süresi, meslek tecrübesinin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olup tükenmişliğin boyutları arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002). Ortaöğretimde görevli bilgisayar öğretmenleri araştırmasında tükenmişliğin yüksek çıktığı, neden olarak da ergenlik çağındaki öğrencilerin öğretmenleriyle sorunlar yaşamaları, çalışma ortamındaki iş stresinin artışından kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır (Deryakulu, 2005). Diğer bir çalışmada öğretmenlerde mesleki stres olduğunu belirterek, ilköğretim öğretmenlerinde daha çok duygusal tükenme görüldüğünü, lise öğretmenlerinde de duyarsızlaşma yüksek olduğunu belirtmektedir (Kokkinos, 2006). Öğretmenlerin başka bir çalışmada işte yaşadıkları tatminsizlik sonucu stresli oldukları ve tükenmişlik düzeylerinde artışlar olduğu ifade edilmektedir (Cemal ve Şahin, 2007). Devlet okulunda ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin stres düzeylerinde farklılıklar gözlenip, özel okulda çalışan öğretmenlerin diğer okullarla yarış halinde bulunmasından dolayı performansı artırma çabası stres oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin tükenmişlikleri de yüksek görülmektedir (Erçen, 2009). Rehber öğretmenlerin ise; amirlerinden herhangi bir değer görmediğinde, çalışmalarının mükafatını almadığında motivasyonu düşmektedir. Başarısız olduğunu düşünüp, alanında yeterli olamadığı duygusuna kapılıp daha çok stresli olduğu ve sonucunda tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Yıldız, 2012). İlkokul ve ortaöğretim öğretmenleriyle yapılan çalışmada mesleki stresleri ile tükenmişliğin ilköğretim öğretmenlerinde daha fazla olduğu belirtilmektedir. Başka bir çalışmada kadın öğretmenlerde daha fazla stres bunun sonucunda yüksek oranda tükenmişlik görülmektedir (Antoniou, vd., 2013). Mesleki tükenmişliğini ve iş tükenmişlikleri incelenen öğretmenlerin strese bağlı tükenmişliklerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Demografik özellikler incelendiğinde, mesleki kıdeminde anlamlı farklılık olarak etkisinden bahsedilmektedir (Dincerol, 2013). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin mesleğini isteksiz yapanlarının daha çok tükenmişlik yaşadığı gözlenmektedir. Mesleğini bilinçli, isteyerek tercih edip görevini yapan öğretmenlerde stres ve tükenmişlik daha az etki göstermektedir. Öğretmenlik mesleğini maddi sıkıntılar ve çevre yüzünden tercih edenler, işsiz kalmamak için kabullenenler iş stresi yaşayıp, tatminsizlik ile tükenme hali sergilemektedir. Bu öğretmenlerin iş performansına güven ve tükenmişlik arasında negatif, anlamlı ilişki saptanmaktadır (Özdemir ve Polat, 2016). Mesleki ve teknik Anadolu liselerindeki kültür dersi öğretmenlerinde yapılan çalışmada yaşlı ileri olanların kıdemden dolayı edindikleri deneyimle sorunlarını çözdükleri gözlenmektedir. Bu öğretmenler iş streslerini kontrol altına almaktadır. Daha genç ve görevde acemi olanların daha stresli ve tükenmişlikleri yüksek, kişisel başarı hissi de

düşük olmaktadır (Çintiriz, 2016). Sınıf öğretmenleri incelendiğinde yeni sisteme uyum sağlama güçlüğü yaşadıkları gözlenmektedir. Ayrıca sınıf yönetmedeki çabaları, motivasyonsuzlukları mesleki stres olarak tükenmişlik oluşturmaktadır. Bu durum öğrencilere ve velilere yansımaktadır. Eğitimde verimsizlik oluşmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeninde anlamlı fark görülmeyip tükenmişlik yüksek görülüp tükenmişliğin boyutlarında orta seviyede ilişki bulunmaktadır (Yıldırım, 2016). İstanbul’ da hizmet sektöründeki araştırmadaysa iş stresinin yüksek olduğu zamanlarda başarıda düşmeler görülmüş, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma oranında yükselişler olmaktadır. İş stresinin tükenmişliği etkilediğinden bahsedilmektedir (Biçki, 2016). Öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olması, evlerine iş götürmeleri, mesleğe adanmanın fedakâr çalışmanın stres oluşturduğu ve bir süre sonra da tükenmişlik oluşturduğu bilinmektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin de bu etkenlere bağlı olarak stres yaşadığı, iş tatminlerinin azaldığı, tükenmişliklerinin arttığı belirlenmektedir. Cinsiyet, branş ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık yoktur fakat kişisel başarı düşüklüğü ortalamasında lisans ve lisans üstü arasında anlamlı farklılıklar söz konusu olmaktadır (Tekin ve Korkutan, 2017). Öğretmen grubuna yapılan bir başka araştırmada öğretmenlerinin birçoğunun mesleki stres yaşadığından iş stresi seviyeleri yüksek seviyede görülmektedir. Bu öğretmen grubunda kişisel stresin, motivasyonsuzluk, disiplin, zaman yönetiminin stres üzerine etkisi tespit edilmektedir. Sonuçta erkek öğretmenlerde tükenmişliğin yüksek olduğu, yaşı daha büyük öğretmenlerde yine tükenmişliğin yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir (Aflakseir ve Nematı, 2018). Hatay’ da yapılan bir çalışmada okul içerisindeki iş stresinin tükenmişlikle bağlantılı olduğu, yönetimle öğretmenlerin anlaşmazlıklarının, öğretmenlerin tükenmişliğini artırdığı ifade edilmektedir (Demir, 2019).

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amacından, sorunsalından, yönteminden ve bulgulardan bahsedilmektedir. Araştırma başlangıç aşamadayken etik kurulundan ve araştırma yönteminde anket uygulanacak halk eğitim kurumlarından gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada nicel analiz yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı halk eğitim çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve iş stresinin tükenmişlikle ilişkisini ortaya koyabilmektir. Alanyazını incelendiğinde halk eğitim çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeyini kapsayan neredeyse hiç çalışma bulunmamaktadır. Araştırma bu nedenle önem taşımaktadır.

Araştırmanın Modeli

Literatür kısmında açıklanan değişkenlerin ilişkisini belirlemeye yönelik araştırılma modeliyle hipotezler geliştirilmiştir. İş stresi bağımsız değişkeni, tükenmişlik bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Araştırmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

Demografik değişkenlerle iş stresi arasında ki ilişki anlamlı mıdır?

Demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında ki ilişki anlamlı mıdır?

Demografik değişkenlerle tükenmişlik alt boyutları arasında ki ilişki anlamlı mıdır?

İş stresi ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki var mıdır?

İş stresi ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişki anlamlı mıdır?

Bu araştırma sorulardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

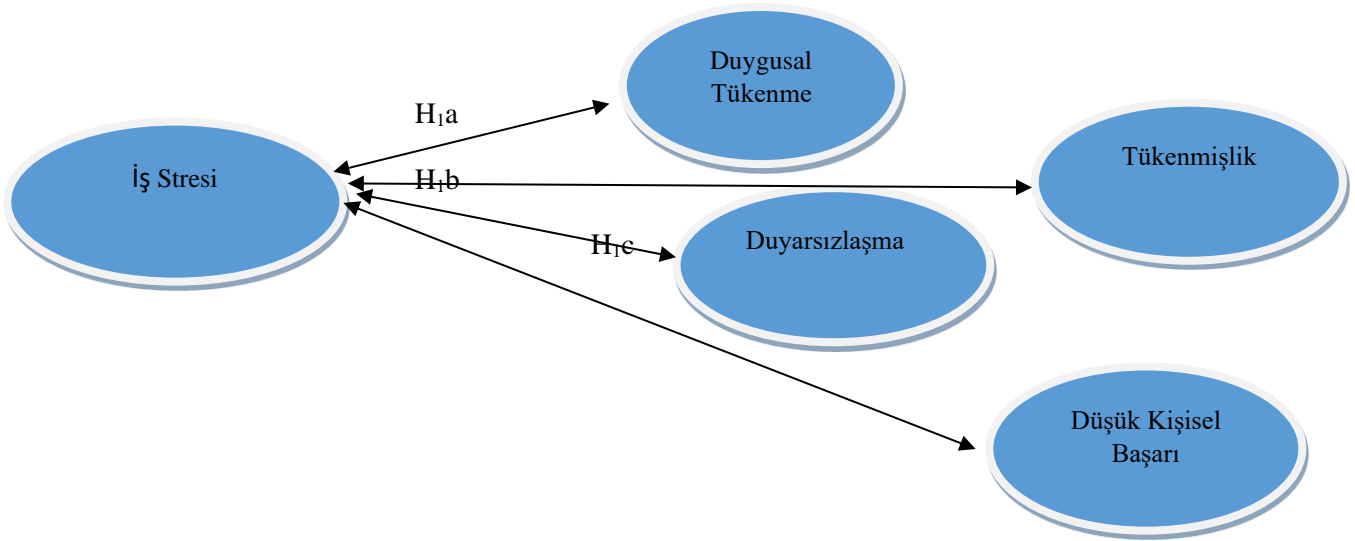
H₀: Halk eğitim çalışanlarının iş stresi ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir.

H₁: Halk eğitim çalışanlarının iş stresi ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. H₁ hipotezi alt boyutlarıyla incelenmiştir.

H_{1a}: Halk eğitim çalışanlarının iş stresi ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir.

H_{1b}: Halk eğitim çalışanlarının iş stresi ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ilişki görülmektedir.

H_{1c}: Halk eğitim çalışanlarının iş stresi ile düşük kişisel başarı arasında anlamlı ilişki görülmektedir.



Şekil 2. Araştırma Modeli

Araştırmada güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış ölçekler kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş stresini, ikinci bölümde tükenmişlik düzeyini ölçmek için sorular, üçüncü bölümde demografik bilgiler sorulmaktadır. İş stresi ile ilgili 4 soru, tükenmişlikle ilgili 21 soru bulunmaktadır. Tükenmişlikte Pines ve Kafry tarafından geliştirilmiş (Weisberg, 1994:7), Naktiyok ve Karabey' in (2005) Türkçeye çevirerek geçerliliği, güvenilirliği sağladığı Tükenmişlik Ölçeği kullanılmış ve üç boyutta incelenmiştir. Algılanan stres ölçeği ise Cohen, Kamark, Melmerstein geliştirdiği tek boyuttan oluşan ölçektir. Her iki ölçekte de 5' li likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) ile katılımcıların cevapları derecelendirilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Hatay'ın ilçelerindeki halk eğitim çalışanları oluşturmaktadır. Pandemi döneminden dolayı kolayda örneklem yolu seçilmiştir. Bu yüzden ancak ulaşılabilen üç ilçeden veri toplanabilmiştir. Halk

eğitim çalışanlarının aylara göre sayısının değişmesi sebebiyle pandemi dönemi de düşünülerek örneklem büyüklüğü 350 kişi olarak belirlenmiş, ilçe halk eğitim müdürlüklerinden çalışan sayısı ile ilgili bilgiler alınmıştır. Anketler yüz yüze, telefonla ve internet aracılığıyla dağıtılmıştır. Örneklem ise Hatay' ın üç ilçesindeki halk eğitim çalışanlarından oluşmaktadır. 262 anketten geri dönüş sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Verileri analiz etmek için sosyal bilimlere uygun olan istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Analizde verilerin frekans, aritmetik ortalama, regresyon, korelasyonları hesaplanmıştır. Güvenilirlikte ise Cronbach Alpha değerlerine ulaşılmıştır.

4. Bulgular

Tablo 1 incelendiğinde halk eğitim çalışanlarından 262 katılımcı ankete katılım göstermiştir. Halk eğitim çalışanlarının % 76 oranla kadın çalışanların olduğu, % 24'ünün erkek olduğu, % 65,3' ünün evli, % 34,7' sinin bekar olduğu, eğitim durumlarına bakıldığında lisans mezunu oranının % 58,8 ile en fazla olduğu görülmektedir. En fazla % 35,9 oranla sözel bilgilerin branşın da katılım olduğu, yaş değişkenine bakıldığında en fazla olanın % 35,5 ile 18-29 yaşın, kurum görevinde ise en fazla öğretmenlerin % 53,1 oranla katılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Demografikler		N =262	Yüzde Oranı
Cinsiyet	Kadın	199	%76
	Erkek	63	%24
Medeni Durum	Evli	171	%65,3
	Bekar	91	%34,7
Yaş	18-29yaş arası	93	%35,5
	30-39yaş arası	81	%30,9
	40 ve üstü yaş	88	%33,6
Eğitim Durumu	Lise	78	%29,8
	Lisans	154	%58,8
	Yüksek Lisans	30	%11,5
Branş	Sayısal Bilgiler	46	%17,6
	Sözel Bilgiler	94	%35,9
	Meslek Bilgileri	89	%34,0
	Diğer Bilgiler	25	%9,5
	Diğer	8	%3,1
Kurumdaki Görev	Yönetim	15	%5,7
	Öğretmen	139	%53,1
	Usta öğretici	71	%27,1
	Diğer	37	%14,1

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Düzeyleri

Uygunluk ve Güvenilirlik Sonuçları	İş Stresi	Tükenmişlik
KMO Değeri	,798	,933
Barlett' s Testi Chi-Square	702,920	5945,088
Sig	,000	,000
Df	6	210
Cronbach' s Alpha Değeri	,904	,772
Madde Sayısı	4	21

Tablo 2’de görüleceği üzere, iş stresinin Cronbach alfa değeri “0,904” , tükenmişliğin alfa değeri “0,772” çıkmıştır. İş stresi ölçeğinin yüksek güvenilirlikte, tükenmişlik ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2010). Çalışmada iş stresi ölçeğinde değişkenlerin aralarındaki yeterli ilişkiyi belirlemek için yapılan analizde Barlett Küresellik Testi’ nin anlamlılık değeri ,000. Değer 0,005’ ten küçük olduğu için ölçekteki maddeler arasında anlamlı ve yeterli ilişki bulunmuştur. Kaiser Meyer- Olkin Testi ise 0,798 bulunmuştur. Örneklem uygunluğu seviyesi yeterli görülmüştür. Tükenmişlik ölçeğinde ise Barlett Küresellik Testi’ nin anlamlılık değeri ,000 olup maddeler arasında anlamlı ve yeterli ilişki bulunmuştur. Kaiser Meyer- Olkin Testi değeri 0,933 olup örneklem uygunluğu seviyesi yeterlidir. İş stresi KMO değerinin ,798 olduğundan iyi , tükenmişlik KMO değerinin ,933 olduğundan mükemmel olduğu gözlenmektedir (Akgül ve Çevik, 2003).

Tablo 3. İş Stresi Ölçeği’nin Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
İş Stresi 1	,869	77,891	3,116
İş Stresi 2	,918		
İş Stresi 3	,878		
İş Stresi 4	,865		

İş stresi ölçeği tek boyuttan dört maddeden oluşmaktadır (Tablo 3). Bu durum literatüre uygun görülmektedir. İş stresinde majör olan faktör yükü 2.ölçek maddesindedir. Ölçek maddeleri toplam varyansın %77,891’ini açıklayabilmektedir.

Tablo 4’de görüldüğü üzere 21 maddelik tükenmişlik ölçeğinde analizler sonucunda 3 boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Ölçek literatüre uygun olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Analizde her boyutta 7 ifade toplanmıştır. Faktör analizinde DT Duygusal Tükenme boyutunu, D Duyarsızlaşma boyutunu, DKB ise Düşük Kişisel Başarı boyutunu belirtmektedir. Duygusal tükenmede majör olan faktör yükü 10.maddedir. Açıklanan varyansı % 23,868 olarak görülmektedir. Duyarsızlaşmada majör olan faktör yükü 5.maddedir. Açıklanan varyansı % 27,933’ tür. Düşük kişisel başarı boyutunda ise majör olan faktör yükü 19.maddededir. Açıklanan varyansı % 21,690 olarak görülmektedir.

Tablo 4. Tükenmişlik Ölçeği'nin Faktör Analizi

	Madde No	Faktör Yüğü	Varyans	Özdeğer
D için Ortak Varyans (Communality)	1	,801	27,933	5,866
	2	,893		
	3	,875		
	4	,746		
	5	,895		
	6	,835		
	7	,792		
DT İçin Ortak Varyans (Communality)	8	,654	23,868	5,012
	9	,800		
	10	,816		
	11	,669		
	12	,646		
	13	,662		
	14	,535		
DKB için Ortak Varyans (Communality)	15	,732	21,960	4,555
	16	,506		
	17	,797		
	18	,842		
	19	,845		
	20	,814		
	21	,798		

Tablo 5. Çalışanların İş Stresi Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Stresi	262	1,13	2,43
Tükenmişlik Ortalama	262	2,95	,523
Duygusal Tükenme	262	2,35	1,04
Duyarsızlaşma	262	3,71	,987
Düşük Kişisel Başarı	262	2,78	1,08

Tablo 5 incelendiğinde, Halk Eğitim çalışanlarının iş stresi 1,13 çıkmıştır. Buna göre çalışanların orta düzeyde iş stresi yaşadıkları söylenilebilir. Tükenmişlikleri genel ortalama 2,95 olduğundan yüksek seviyede tükenmişlik görülmektedir. Tükenmişlik boyutları incelendiğinde duyarsızlaşmanın ortanın üstünde olduğu, duygusal tükenmişliklerinin normal seviyede, düşük kişisel başarı boyutunun ise normal seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. İş Stresi ve Tükenmişliğin Cinsiyet Değişkeniyle İlişkisi

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	t değeri	p değeri
İş Stresi Ortalama	Kadın	199	2,3807	1,09170	-1,506	,133
	Erkek	63	2,6270	1,24909	-1,405	,163
Tükenmişlik Ortalama	Kadın	199	2,9409	,52460	-,560	,576
	Erkek	63	2,9834	,52487	-,560	,577
Duygusal Tükenme	Kadın	199	2,2563	,96307	-2,637	,009
	Erkek	63	2,6485	1,21593	-2,339	,022
Duyarsızlaşma	Kadın	199	3,7897	,90463	2,244	,026
	Erkek	63	3,4717	1,18988	1,950	,054
Düşük Kişisel Başarı	Kadın	199	2,7767	1,05404	-,338	,736
	Erkek	63	2,8299	1,19712	-,316	,753

T testi sonuçlarına göre cinsiyetin tükenmişlik ve boyutları arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma dışında anlamlı bir farklılık görülmemektedir (Tablo 6). Duygusal tükenme kadınlarda erkeklere göre daha düşük seviyede gözlenmektedir. Anlamlı farklılık görülmektedir. Duyarsızlaşma boyutunda da kadınlar erkeklere göre daha düşük seviyede duyarsızlaşma göstermektedir. Anlamlı farklılık görülmektedir.

Tablo 7. İş Stresi ve Tükenmişliğin Medeni Durum Değişkeniyle İlişkisi

	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	t değeri	p değeri
İş Stresi Ortalama	Evli	171	2,3304	1,05114	-2,157	,032
	Bekar	91	2,6456	1,25558	-2,044	,043
Tükenmişlik Ortalama	Evli	171	2,9479	,51467	-,135	,893
	Bekar	91	2,9571	,54387	-,132	,895
Duygusal Tükenme	Evli	171	2,2799	,96311	-1,512	,132
	Bekar	91	2,4835	1,16677	-1,426	,156
Duyarsızlaşma	Evli	171	3,7995	,92030	1,949	,052
	Bekar	91	3,5510	1,09038	1,851	,066
Düşük Kişisel Başarı	Evli	171	2,7644	1,03718	-,512	,609
	Bekar	91	2,8367	1,18218	-,492	,624

Tablo 7'deki t testi sonuçlarına göre, medeni durumla iş stresi, tükenmişlik ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Medeni durum yalnızca iş stresini etkilemektedir. Diğer demografik verilerde yaş, branş, eğitim durumu, kurumdaki görev değişkenleri için anova testi yapılmıştır. Anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 8. İş Stresi ile Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

		İş Stresi Ortalaması(r)	Tükenmişlik ortalaması (r)
İş Stresi Ortalama	PearsonKorelasyon Sig, (2tailed)	1,000	,450**
Tükenmişlik Ortalama	PearsonKorelasyon Sig, (2tailed)	,450 **	1

Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2tailed). (*P<0,05 **p<0,01).

		İş stresi Ortalama (r)	Duygusal Tükenme (r)	Duyarsızlaşma (r)	Düşük Kişisel Başarı (r)
İş Stresi Ortalama	PearsonKorelasyon Sig, (2tailed)	1,000	,745**	-,644**	,522**
Duygusal Tükenme	PearsonKorelasyon Sig, (2tailed)	,745**	1	-,688**	,682**
Duyarsızlaşma	PearsonKorelasyon Sig, (2tailed)	-,644**	-,688**	1	-,419**
Düşük Kişisel Başarı	PearsonKorelasyon Sig, (2tailed)	,522**	,682**	-,419**	1

Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2tailed). (*P<0,05 **p<0,01)

Tablo 8 incelendiğinde iş stresinin üzerinde tükenmişliğe pozitif ve anlamlı etkisi gözlenmektedir. İş stresi artığında tükenmişlikte de artış olmaktadır. İş stresi ile tükenmişlik arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,450$ ile orta ve pozitif yönde ilişki görülmektedir. İş stresi ile duygusal tükenme arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,745$ duyarsızlaşma ile pearson korelasyon katsayısı $r=-0,644$ ve düşük kişisel başarı arasındaki pearson korelasyon katsayısı $r=0,522$ bulunmuştur. İş stresi ile duygusal tükenme arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki, iş stresi ile duyarsızlaşma arasında orta, negatif yönde ilişki, iş stresi ile düşük kişisel başarı için orta ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İş stresinin üzerinde tükenmişliğe pozitif ve anlamlı etkisi gözlenmektedir. İş stresi artığında tükenmişlikte de artış olmaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde bağımlı değişken olan tükenmişliğin, iş stresi tarafından açıklanma değeri anlamlıdır ($R^2=0,203$; $p=0,000$). Regresyon denklemi şöyledir:

$T = \beta_0 + \beta_1 \text{İS} + e$ $T = 2,443 + 0,208 \text{İS} + e$ olarak gösterilmektedir. İş stresi (İS) toplam varyans değerinin %20,3' ünü açıklamaktadır.

$DT = \beta_0 + \beta_1 \text{İS} + e$ $DT = 4,531 + 1,304 \text{İS} + e$ olarak gösterilmektedir. İş stresi toplam varyans değerinin %54,1' ini açıklamaktadır.

$D = \beta_0 + \beta_1 \text{İS} + e$ $D = 30,774 + (-1,027) \text{İS} + e$ olarak gösterilmektedir. İş stresi toplam varyans değerinin %39,6' sını açıklamaktadır.

$DKB = \beta_0 + \beta_1 \text{İS} + e$. $DKB = 10,190 + 0,900 \text{İS} + e$ olarak gösterilmektedir. İş stresi toplam varyans değerinin %50,8' ini açıklamaktadır.

Tablo 9. İş Stresi ile Tükenmişlik Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t-değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,443	0,69	,450	35,506	,000
İş stresi	,208	0,26		8,133	,000
Bağımlı Değişken: Tükenmişlik (R=,450; R ² = 0,203; Düzeltilmiş R ² = 0,200; F= 66,142; p=0,00)					
Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t-değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	4,531	,652	,735	6,679	,000
İş Stresi	1,304	,075		17,491	,000
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme (R= ,735; R ² = 0, 541; Düzeltilmiş R ² = 0,539; F= 305,930; p= 0,00)					
Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t-değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	30,774	,687	-,630	44,801	,000
İş Stresi	-1,027	,079		-13,067	,000
Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma (R= -,630; R ² = 396; Düzeltilmiş R ² =0,394; F= 170,735; p=0,00)					
Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t-değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	10,190	,828	,508	12,314	,000
İş Stresi	,900	,095		9,507	,000
Bağımlı Değişken: Düşük Kişisel Başarı (R= ,508; R ² = 0,258; Düzeltilmiş R ² = 0,255; F= 90,392; p=0,00)					

İş stresinin tükenmişliğe pozitif ve anlamlı etkisi gözlenmektedir. İş stresi artığında tükenmişlikte de artış olmaktadır. İş stresindeki bir birimlik artış tükenmişlikte 0,208 kadarlık artışa sebep olmaktadır. Analize göre; H₀ hipotezi reddedilmiştir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir. H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.

5. Tartışma

Araştırma kapsamında bazı sorulara cevap aranmış ve bu doğrultuda Hatay' ın üç ilçesindeki halk eğitim kurumu çalışanlarına anketler uygulanmış, toplanan 262 veri analiz edilmiştir. Analiz neticesinde çalışanların iş streslerinin olduğu ve buna bağlı olarak da yüksek derecede tükenmişlik hissi yaşadığı görülmektedir. Duyarsızlaşmanın ortanın üstünde olduğu, duygusal tükenmişliklerinin normal seviyede, düşük kişisel başarının ise normal seviyede olduğu belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarında iş stresinin tükenmişlikle anlamlı ilişkisi, boyutların iş stresiyle anlamlı ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş streslerinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu

gözlemlenmiştir. Tuğrul ve Çelik' te (2002) öğretmenlerin iş stresi ve tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirtmektedir. Biçki ise (2016) hizmet sektöründe yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş stresinin tükenmişliğe etkisini vurgulamaktadır. Demir (2019) Hatay' da öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada stres ve tükenmişlikle anlamlı ilişkiler bulunduğundan bahsetmektedir.

İş stresinin, tükenmişliğin ve boyutlarının medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, kurum görevi gibi demografik değişkenlerle ilişkisi olup olmadığı incelenmiş, analiz sonucunda anlamsız bir fark görülmüştür. Cinsiyette sadece tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farklılık gözlenmiştir. Benzer şekilde Tekin ve Korkutan' da (2017) cinsiyet, branş, eğitim durumunda anlamlı fark olmadığını vurgulamaktadır. Yıldırım' ın (2016) sınıf öğretmenleriyle ilgili çalışmada yaş değişkeninde anlamlı fark görülmemiş, tükenmişlik yüksek görülmüş, tükenmişliğin boyutlarının da orta seviyede olduğunu belirlediğini ifade etmektedir. Analizde yaş değişkeninin anlamlı fark oluşturmadığı görülse de 40 yaş ve üstü çalışanlarda iş stresi, tükenmişlik oranı diğerlerine göre daha düşük seviyede görülmektedir. Bu sonuç Çintiriz' in (2016) mesleki liselerdeki kültür dersi öğretmenleriyle yaptığı yaşı ileri olan öğretmenlerin iş streslerinin ve tükenmişliklerinin daha az olduğu sonucuyla örtüşmektedir. Cinsiyete göre analizde anlamlı fark görülme de iş stresinin ve tükenmişliğin erkeklerde daha fazla olduğu görülmektedir. Aflakseir ve Nematı (2018)' de erkek öğretmenlerde tükenmişliğin daha fazla olduğunu çalışmada açıklamaktadır. Branş bazında anlamlı fark görülmemiş, duyarsızlaşma boyutunda öğretmenler ve yönetim kadrosunda daha fazla seviyede tükenmişlik bulguları gözlemlenmektedir. Kokkinos (2006) yaptığı analizde öğretmenlerde duyarsızlaşma boyutu için benzer sonuçlar elde etmektedir. Literatüre uygun bulgular elde edilmiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın temel amacı halk eğitim çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisini belirlemek, iş stresinin tükenmişlikle ilişkisini ortaya koyabilmektir. Halk eğitim kurumları yetişkinlere ve öğrencilere hizmet sunan yaygın eğitimin önemli bir parçası denilebilir. Çalışanlar zaman zaman eğitime gelen kursiyerlerle sınıf düzenini sağlanmada ve sınıf ortamında uygunsuz davranışlarla karşılaşınca da otorite kurmakta zorlanmaktadırlar. Öğretmenlik mesleği çok sabır gerektiren ve yüz yüze iletişimin de oldukça fazla olduğu bir meslek olduğu için iş stresi de fazlasıyla görülmektedir. Bu durum çalışanların iş ve özel hayatına yansıtılabilmekte, tükenmişlik hissi oluşmasına, hatta sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Çalışanların bu sorunlarının giderilebilmesi için ücret koşulunun, sosyal hakların iyileştirilmesi olumsuz düşüncelerinin azalmasına etki edecektir. Mesleki ve ilgi alanlarına göre eğitim veren kurumlarda çalışanlarına her anlamda destek olan yöneticilerin tutumu da faydalı olacaktır. Gerekirse çalışanları motive edici faaliyetler düzenlemek kurum içi tedbirler arasında sayılabilir.

Araştırma örneklemini ülkemizde ve dünyada yaşanan pandemi dönemi dolayısıyla covid-19 riski, zaman, erişebilirlik açısından kısıtlılıklar taşısa da halk eğitim çalışanları üzerine yapılan yeterli çalışma olmadığından önem taşımaktadır. Konuyla ilgili gelecekte yapılan çalışmalar da araştırma yapacaklar için diğer illerdeki kurumlar ele alınarak, araştırmalar daha büyük çapta incelenebilir.

Kaynakça

- Ağaoğlu, E. Ceylan, M., Kasım, E. and Madden, T. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Ankara: Emek.
- Aktaş, A. ve Aktaş, R. (1992). İş Stresi. *Verimlilik Dergisi*, 1, 153-167.
- Antoniou, A. S., Ploumpi, A. and Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4(3), 349-355.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F. and Walters, B. (2000). Sources of Stress and Professional Burnout of Teachers of Special Educational Needs in Greece, Proceedings of the International Conference of Special Education, Isec, Manchester, 24–28 July, Uk.
- Bacak, B., Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Barling, J., Kelloway, E. K. and Frone, M. R. (2005). *Handbook of Work Stress*, USA: Sage Publications.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği*, Master Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi: İstanbul.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- Cherniss, C. (1980). "Professional Burnout in Human Service Organizations". Newyork: Praeger Pres.
- Cohen, S., Kamarek, T. and Mermelstein, R. (1983). "A Global Measure of Perceived Stress", *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Çintiriz, Ş. (2016). *Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Tespiti: Beşiktaş İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi: İstanbul.
- Demir, S. (2019). Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmen Stres, Tükenmişlik ve Depresyon Üzerindeki Rolü, *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 291-304.
- Deryakulu, D. (2005). Bilgisayar Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19, 35-53.
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
- Dworkin, A. (2001), Perspectives on Teacher Burnout And School Reform. *International Education Journal* 4(2).

- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007) İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(2), 237-254.
- Erçen, Y., A. E. (2009). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 1-8.
- Frese, M. ve Zapf, D. (1988). Methodological Issues in the Study of Work Stress: Objective vs. Subjective Measurement of Work Stress and the Question of Longitudinal Studies. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work* (pp.375-411). New York: Wiley.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal Of SocialIssues*, 30(1), 159-165.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- Gök, S. (2009). Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi, *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(2), 429-448.
- <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.04.2020).
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ivancevich, J. M., & Mattason, M. T. (1996). Organizational Stres and Management. *Irwin Pub*.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Jex, S. M. ve Yankelevich, M. (2008). Work Stress. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, 1, Micro Perspectives (pp.498-518), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Kokkinos (2006). Factor Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory Educators Survey Among Elementary and Secondary School Teachers in Cyprus, *Stress and Health*, 22(1), 25–33.
- Korkutan, T. B. ve Tekin, U. (2017). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Tükenmişlikleri ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 49-78.
- Lazarus, A. A. (1985). Setting the Record Straight.
- Lawrence, M. R. (1995); “Managing Job Stres: An Employees Assistance/Human Resource Management Partnership”, *Personel Review*, 24(1), 41-50.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C. ve Goldberg, J.,(1998) Prevention of Burnout: New Perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M.P. (2001), Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkolik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 179-198.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(16), 1-10.
- Özdemir, İ. ve Polat, D. (2016). Examining of Acting on Science and Technology Teacher's Professional Burnout Variables. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 17(3), 22-40.
- Parker, D. F. ve Decotiis, T. A. (1983). “Organizational Determinants of Job Stress”, *Journal of Organizational Behaviour and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Pehlivan, İ., (2000). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Pienaar, J. ve Willemse, S. A. (2008). Burnout, Engagement, Coping and General Health Of Service Employees in The Hospitality Industry. *Tourism Management*, 29(6), 1053-1063.
- Pines, A. M., (2002). A Psychoanalytic-Existential Approach to Burnout: Demonstrated in the Cases of a Nurse, a Teacher, and a Manager, *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 39(1), 103.
- Seaward, B. L. (2012). *Managing Stress Principles and Strategies For Health and Well Being*, Seventh Edition, Canada, UK: Published by Jones and Barlett Learning.
- Selye, H. (2013). *Stress in Health and Disease*. Butterworth-Heinemann.
- Spiers, C. (2003). *Accuracy Clarity Value Tolley's Managing Stress In The Work Place*, USA: Published by Reed Elsevier.
- Stockton, C. T. (2006). *Living With Stress*, UK: Author House.
- Surgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. (13.Baskı), Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tuğrul, B. Ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 1-11.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Weisberg, J. (1994). “Measuring Workers Burnout and Intention to Leave”, *International Journal of Manpower*, 15(1): 4-14.
- Yıldırım, U. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetimi Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37-61.

Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.