



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARI VE STRES BELİRTİLERİ
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

FATİH ÖZBAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
HAZİRAN-2019**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARI VE STRES BELİRTİLERİ
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**DANIŞMAN : Dr. Öğr. Üyesi Yemliha COŞKUN
JÜRİ : Doç. Dr. Ramazan ÖZBEK
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fetih YANARDAĞ**

FATİH ÖZBAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
HAZİRAN - 2019**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI VE
STRES BELİRTİLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

FATİH ÖZBAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

Bu Tez/Proje 26.06/2019 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği/Oy Çoğunluğu ile Kabul Edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yemliha
COŞKUN
BAŞKAN

Doç.Dr. Ramazan
ÖZBEK
ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fetih
YANARDAĞ
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Ahmet EYİCİL
Enstitü Müdürü

Bu çalışmaya.....tarafından desteklenmiştir.
Proje No:

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI VE
STRES BELİRTİLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Fatih ÖZBAŞ

Danışman : Dr.Öğrt.Üyesi Yemliha COŞKUN

Yıl : 2019 , Sayfa: 59+X

Jüri : Dr. Öğr. Üyesi Yemliha COŞKUN (Başkan)
: Doç. Dr. Ramazan ÖZBEK (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fetih YANARDAĞ (Üye)

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışmada betimsel tarama modellerinden ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçe merkezinde anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 4576 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 425 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması aşamasında araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtilerini belirlemek amacıyla, Karadavut (2005) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği’ ve ‘Stres Belirtileri Ölçeği’ ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla, Akkemiş (2010) tarafından geliştirilen ‘Minnesota İş Tatmini Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde Bağımsız gruplar t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Scheffe Testi, Dunnett’s t-3 testi ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile stres belirtileri arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiş, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtilerinin öğretmenlerin iş doyumlarının yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Stres, İş Doyumu.

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES INSTITUTE
OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY

ABSTRACT

MASTER THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL STRESS SOURCES AND SIGNS OF STRESS
AND JOB SATISFACTION

FATİH ÖZBAŞ

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Yemliha COŞKUN

Year : 2019, Pages: 59+X

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Yemliha COŞKUN (Chairperson)
: Assoc. Prof. Dr. Ramazan ÖZBEK (Member)
: Asst. Prof. Dr. Mehmet Fetih YANARDAĞ (Member)

The purpose of this study is to examine the relationship between teachers' organizational stress sources and stress symptoms and job satisfaction. In this research, correlational survey model was used from descriptive survey models. The research population consists of 4576 teachers working in primary, secondary and high schools on spring term of 2019 in Onikişubat / Kahramanmaraş. The sample of the study consisted of 425 teachers selected from the population by simpler and one sampling method. At the stage of data collection, to determine the teachers' organizational stress sources and stress symptoms, 'Organizational Stress Sources' and 'Stress Symptomss' calecreated by Karadavut (2005) was used; to determine teachers ' job satisfaction levels, The 'Minessota Job Satisfaction' scale developed by Akkamiş (2010) was used. In this research, to analyze data, independent samples t-test, one-way analysis of variance (anova), Scheffe Test, Dunnett's t-3 Test, Pearson correlation analysis were used.

As a result of this research, a significant correlation was found between teachers' organizational stress sources and stress symptoms, teachers 'organizational stress sources and stress symptoms were found to be the predictors of teachers' job satisfaction.

Key words: Organizational Stress, Job Satisfaction

ÖN SÖZ

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretiminde yüksek lisans tez çalışması olarak gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar; ikinci bölümde konu ile ilgili önceki araştırmalara; üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve iş doyumları ile ilgili kuramsal açıklamalara; dördüncü bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın modeli, veri toplama araçları ve verilerin analizi; beşinci bölümde bulgular ve yorumlara; altıncı bölümde ise sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

Yüksek Lisans eğitimim süresince bilgi ve deneyimlerinden sürekli istifade ettiğim saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Yemliha COŞKUN'a, tez çalışması süresi boyunca manevi desteğini esirgemeyen, sabır ve hoşgörüsü ile sürekli yanımda olan sevgili eşim Derya ARI ÖZBAŞ'a, çalışmalarında beni sürekli motive eden her zaman arkamda duran babam Metin ÖZBAŞ ve annem Hatice ÖZBAŞ'a ve gülüşüyle beni hayata bağlayan minik kızım Elif Naz'ıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Fatih ÖZBAŞ
Haziran-2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
ÖN SÖZ.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	IX
EKLER LİSTESİ.....	X
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlar.....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	5
2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	6
3. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	8
3.1. Stres Kavramı.....	8
3.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	9
3.3. Genel Uyum Sendromu Olarak Stres ve Stres Basamakları.....	10
3.3.1. Alarm Reaksiyonu.....	10
3.3.2. Direnç veya Uyum Aşaması Dönemi.....	10
3.3.3. Tükenme Dönemi.....	11
3.4. Stres Belirtileri.....	11
3.4.1. Fiziksel Stres Belirtileri.....	12
3.4.2. Psikolojik Stres Belirtileri.....	13
3.4.2.1. Gerginlik.....	13
3.4.2.2. Geçimsizlik.....	13
3.4.2.3. Sürekli Endişe (Kaygı).....	13
3.4.2.4. Yetersizlik Duygusu.....	14
3.4.2.5. Yersiz Telaş.....	14
3.4.2.6. İşbirliğinden Kaçınma.....	14
3.4.2.7. Depresyon.....	14
3.4.3. Davranışsal Stres Belirtileri.....	14
3.4.3.1. Uykusuzluk.....	14
3.4.3.2. Uyuma İsteği.....	15
3.4.3.3. İştahsızlık.....	15
3.4.3.4. Aşırı Yeme.....	15
3.4.3.5. Sigara Kullanımı.....	15
3.4.3.6. Alkol Kullanımı.....	16
3.5. Stres Kaynakları.....	16
3.5.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	16
3.5.2. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	17
3.5.3. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	17
3.6. Örgütsel Stres.....	17
3.6.1. Örgütsel Stres Kaynakları.....	19

3.6.1.1. Örgütsel Özellikler	20
3.6.1.2. İş Gereklere ve Rol Özellikleri	20
3.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları Modeli	24
3.7. Stres ve Kişilik	24
3.7.1. A Tipi Davranış Biçimi	25
3.7.1.1. A Tipi Davranış Biçiminin Özellikleri	26
3.7.2. B Tipi Davranış Biçimi	27
3.7.3. Karma Tip	27
3.8. Toplumsal Bir Örgüt Olarak Okul	28
3.9. Öğretmen ve Örgütsel Stres	28
3.9.1. Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Kaynakları	29
3.9.2. Öğrenci-Öğretmen ve Veli İlişkilerine Bağlı Stres Kaynakları	29
3.10. İş Doyumu	30
3.10.1. İş Doyumu Kuramları	30
3.10.1.1. Kapsam Kuramları	31
3.10.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	31
3.10.1.1.2. Herzberg'in İkili Etmen Kuramı	31
3.10.1.1.3. Alderfer'in ERG kuramı	32
3.10.1.1.4. Başarı İhtiyacı Kuramı	32
3.10.1.2. Süreç Kuramları	32
3.10.1.2.1. Wroom'un Beklenti Kuramı	33
3.10.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı	34
3.10.1.2.3. İlişkili Küme Kuramı	34
3.10.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	34
3.10.3. İş Doyumsuzluğun İşgörene Etkileri	35
3.10.4. Öğretmenlerin İş Doyumları	35
4. YÖNTEM	37
4.1. Araştırmanın Modeli	37
4.2. Evren ve Örneklem	37
4.3. Veri Toplama Araçları	38
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	38
4.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği	38
4.3.3. Stres Belirtileri Ölçeği	38
4.3.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	39
4.4. Verilerin Toplanması	39
4.5. Verilerin Analizi	39
5. BULGULAR VE YORUM	41
5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular	41
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	51
6.1. Sonuç ve Tartışma	51
6.2. Öneriler	54
6.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler	54
6.2.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler	54
KAYNAKLAR	55
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekiller</u>	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. Potansiyel Stres Kaynakları	21
Şekil 2. Makro Düzeyde Örgütsel Stres Kaynakları	23
Şekil 3. Örgütsel Stres Kaynakları Modeli	24
Şekil 4. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	31
Şekil 5. Herzberg'in GÜdüleyici ve Hijyen Faktörleri	32
Şekil 6. Vroom'un Beklenti Kuramı	33



TABLolar LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	37
Tablo 5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Medeni Hallerine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	42
Tablo 5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	42
Tablo 5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığın Hangi Gruplardan Kaynaklandığını Belirlemek Üzere Yapılan Post HocDunnet's T3 Testi Sonuçları.....	43
Tablo 5.6. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	43
Tablo 5.7. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	44
Tablo 5.8. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	44
Tablo 5.9. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	44
Tablo 5.10. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	45
Tablo 5.11. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılığın Hangi Gruplardan Kaynaklandığını Belirlemek Üzere Yapılan Post HocScheffe Testi Sonuçları.....	45
Tablo 5.12. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	46
Tablo 5.13. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığın Hangi Gruplardan Kaynaklandığını Belirlemek Üzere Yapılan Post HocDunnet's T3 Testi Sonuçları.....	46
Tablo 5.14. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	47
Tablo 5.24. Öğretmenlerin Stres Belirtileri ve İş Doyumları Puanlarının Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Sonuçları.....	50
Tablo 5.15. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	47
Tablo 5.16. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	47
Tablo 5.17. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	48
Tablo 5.18. Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	48
Tablo 5.19. Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	48
Tablo 5.20. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	49

Tablo 5.21. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları.....	49
Tablo 5.22. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri Puanlarının Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Sonuçları	49
Tablo 5.23. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Doyumları Puanlarının Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Sonuçları.	50
Tablo 5.24. Öğretmenlerin Stres Belirtilerinin ve İş Doyumları Puanlarının Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Sonuçları.....	50



KISALTMALAR LİSTESİ

TDK : Türk Dil Kurumu

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

EPI : Eysenck Kişilik Ölçeği



EKLER LİSTESİ

- EK-1** : Kişisel Bilgi Formu
- EK-2** : Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği
- EK-3** : Stres Belirtileri Ölçeği
- EK-4** : İş Doyumu Ölçeği
- EK-5** : Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri Ölçek Kullanım İzni
- EK-6** : İş doyumu Ölçeği Kullanım İzni
- EK-7** : Anket Uygulama İzin Yazışması



1. GİRİŞ

Doğası gereği sınırlı bir yetki alanına sahip olan insanlar sosyal ve kültürel dönüşümlerin hızlı yaşandığı ve ekonomik dalgalanmaların meydana geldiği günümüz dünyasında bireysel hedeflerini gerçekleştirmek ve hedeflerine ulaşabilmek için çabalarını birleştirmek zorundadırlar. Bu ihtiyaç insanları örgütlenmeye yöneltmektedir. İşbirliği olmadan toplumsal yaşamın olmayacağı gerçeği örgütleri vazgeçilmez bir unsur haline getirmektedir. Toplumsal gereksinimlerinin bir kısmını karşılamak için kurulan bu örgütler çeşitli mal ve hizmet üretme amacını taşırlar. Örgütlerin çeşitli mal ve hizmet üretebilmeleri için amaçlarına uygun özellikleri taşıyan işgörenleri çalıştırmaları gerekmektedir. Çalışma yaşamına giren kişiler üretimin yanında, örgüt içinde örgütün diğer paydaşları ile ilişkiler kurmak ister, örgütün değer yargılarına uyum sağlamaya çalışır, örgüt içinde oluşan diğer alt gruplara da üye olmak ister. Bu durum iş görenin güçlü bir uyum çabası göstermesini zorunlu kılmaktadır (Karadavut, 2005).

Örgütün yapısı ve örgütle iş gören arasındaki olumlu ve olumsuz ilişkiler bütünü zaman zaman örgütle iş gören arasında istenilen seviyede uyumun sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum doğal olarak örgüt ve işgören ilişkilerinde, örgütün en temel faktörü olan işgörende stres durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durumlar stres yapıcı etkenler ya da stres kaynakları olarak tanımlanmaktadır (Artan, 1986). İş hayatından yansıyan stresler ve bunların sonuçları doğrudan veya dolaylı olarak dünya üzerindeki herkesi ilgilendirmektedir. İş hayatı, insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imkanları ve hayattan aldığı zevki belirler. Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek esas olarak bireysel çabaları aşmaktadır. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerindeki baskı ve zorlanma yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına sebep olur (Baltaş ve Baltaş, 2018).

Bireyin sağlık koşullarının iyi olması pek çok sorunu çözmesinde doğal bir güç sağlar. Sorunların üstesinden gelmede sağlık koşullarının elverişsizliği ise sorunu daha da çekilmez hale getirecektir. Kişinin sahip olduğu ekonomik güç, maddi talepler karşısında engellenmemesi açısından son derece önemlidir. Bugün pek çok kişinin ekonomik sorunların ürettiği stres kaynakları ile ciddi sağlık sorunları yaşadıkları açıktır. Bireyin eğitim yolu ile yeteneklerini ve kendisini geliştirerek, kendisine alternatif çalışma koşulları ve iş olanakları yaratarak iş stresini azaltmada önemli ölçüde şans yaratması olanaklıdır. Ancak pek çok devlet memuru yeni alternatifler yaratacak beceri ve deneyimlere sahip olmadıkları için hiçbir biçimde hoşlanmadıkları işleri yapmak zorunda kalmaktadırlar. Öte yandan sosyal ilişkileri sürekli geliştirmek ve yaşamda destek alabileceğimiz insanların sayısı ne kadar çok ise stresle başetme gücümüz de o oranda artacaktır (Aydın, 2016).

Bu stres durumuyla baş edememe karşısında ise bireylerin işlerinden aldıkları doyum azalmaktadır. İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. İşgörenin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsan, kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak, geneller. İşgörenin de, aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi doğaldır. İşini haz duyarak yapan bir işgörenin, bu güzel yaşamının, ömrünün

uzamasına yol açacağını söylemek olanaklıdır. Bunun yanında işgörenin hem bedensel, hem ruhsal sağlığı yönünden iş doyumunun, işgörene olumlu etki yapacağı da varsayılabilir (Başaran, 2004).

Toplumsal bir örgüt olan okullarımızda işgören konumunda olan öğretmenlerimiz örgüt içi ve örgüt dışı birçok stres kaynağına maruz kalmaktadırlar. Eğitim örgütlerinde, öğretmenleri olumsuz etkileyen stres kaynaklarını doğru tespit edip ortadan kaldırmak gerekir. Ters durumda yeni sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır (Işıkhana, 2004). Stresle gerekli şekilde baş edemeyen öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri de artacaktır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin artması öğretimin kalitesini olumsuz yönde etkileyip öğretimin standardını düşürecektir (Steve, 1990).

1.1. Problem Durumu

Örgütsel stres, örgüt içerisindeki çeşitli durumların iş gören tarafından stres kaynağı olarak görülmesiyle ortaya çıkmaktadır (Ertekin, 1993). Bir sorunun temel nedenini bulmak sorunun çözümünde atılmış en büyük adımdır. Hangi durumların örgüt içerisinde strese neden olduğunu bulmak, örgütsel stresin etkili bir şekilde yönetilebilmesinin temel koşuludur. Çünkü stresin temel nedeni bilinmezse bu sorunu çözmek ve bu süreci yönetmek neredeyse imkansızdır (Karadavut, 2005). Eğitim sisteminin temel girdisi insandır. Bu durum eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayırmaktadır. Eğitim örgütlerinin sahip olduğu bu özellik bu örgütler içerisindeki iş görenlere büyük sorumluluklar yüklemektedir. İş görenlerin bu önemli sorumluluğu güzel bir şekilde yerine getirebilmeleri için işgörenlere stres kaynaklarından arınmış bir iş ortamı oluşturulmalıdır (Aslan, 1995). Öğretmen, eğitim öğretim ortamının en önemli unsurlarından olup, okul içerisindeki uygulamalarda belirleyici bir role sahiptir (Karadavut, 2005). Öğretmen üstlendiği bu rolden dolayı eğitim kalitesinin en önemli ölçütlerinden biridir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde öğretmenlerin çalışma koşullarının çok zor olduğu da bir gerçektir. Bu çalışma koşullarının istenilen seviyede olmaması öğretmenlerin yaşamında çeşitli sorunlar oluşturmuş hatta sağlığı tehdit eden stres durumu ortaya çıkmış ve bu stres durumu karşısında öğretmenlerimiz stresin etkilerine karşı yenik düşmüştür (Ataklı, 1999). Toplumun en önemli ögesi olan insanı yetiştiren öğretmenlerimiz maalesef son yıllarda gerek mesleki anlamda gerekse toplumsal anlamda birçok baskıya maruz kalmaktadırlar. Aynı zamanda okul örgütünün olumsuz ikliminden kaynaklanan stres kaynakları da öğretmenlerimizi tüketmektedir. Bu tükenme eğitim öğretim kalitesini olumsuz etkilemekte ve öğretmenlerimizin işlerinden aldığı doyum seviyesini düşürmektedir. Bu düşünceden hareketle bu araştırmanın problem cümlesi "Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi" şeklinde ifade edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları;
 - a) Öğretmen cinsiyetlerine göre,
 - b) Öğretmen medeni hallerine göre,
 - c) Öğretmen hizmet yıllarına göre,
 - d) Öğretmen okul türlerine göre,

- e) Öğretmen branşlarına göre,
- f) Öğretmen öğrenim durumları, değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin örgütsel stres belirtileri;
 - a) Öğretmen cinsiyetlerine göre,
 - b) Öğretmen medeni hallerine göre,
 - c) Öğretmen hizmet yıllarına göre,
 - d) Öğretmen okul türlerine göre,
 - e) Öğretmen branşlarına göre,
 - f) Öğretmen öğrenim durumları, değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin iş doyumları;
 - a) Öğretmen cinsiyetlerine göre,
 - b) Öğretmen medeni hallerine göre,
 - c) Öğretmen hizmet yıllarına göre,
 - d) Öğretmen okul türlerine göre,
 - e) Öğretmen branşlarına göre,
 - f) Öğretmen öğrenim durumları, değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile stres belirtileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin stres kaynakları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin stres belirtileri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsan hayatını önemli ölçüde etkileyen stres, insanlar üzerinde etki yapan ve insanların davranışlarını, iş verimini, diğer insanlarla ilişkilerini etkileyen bir faktördür. Stresi ortaya çıkaran, stresten etkilenen ve stresten korunmak isteyen insandır. Eğitim örgütlerinin başat ögesi insan olduğu için stresin önemi eğitim kurumlarında görev yapan bireyler için daha da önemlidir (Karadavut, 2005). Çalışma yaşamında, beden ve ruh sağlığı hayati bir öneme sahiptir. İnsanların olumlu davranış gösterebilmeleri beden ve ruh sağlıklarının dengeli olmasına bağlıdır. Beden ve ruh sağlığının dengeli olması huzuru beraberinde getirir. Bu huzuru hisseden insanlar çalışmalarından mutluluk duyar ve verimli çalışırlar. Ters durumda günlük yaşamın büyük bir kısmını iş yerinde geçiren bireyler iş yerlerinden kaynaklanan örgütsel strese maruz kalırlarsa bu durum bu kişilerin örgütsel faaliyetlerini olumsuz yönde etkiler. Kişinin iş performansında büyük bir düşüş olur. Bu olumsuz etki neticesinde de örgüt verimliliği azalır (Bakırcı, 2012).

Eğitimi bir sistem olarak düşündüğümüzde bu sistemin en önemli öğeleri öğrenci, öğretmen ve eğitim programlarıdır. Öğrenci okulda öğretmeni tarafından oluşturulan eğitim ortamı içinde yer alır. Öğretmen bu ortamda öğrencilerin geleceğine yön verir. Ve öğrencilerin kişiliklerinin oluşmasında rol oynarlar. Bu nedenden dolayı toplumu önemli derecede etkileyen öğretmenlerin çalışma ortamlarının güzel olması ve iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir (Kılıç, 2011). İş doyumsuzluğu yaşayan öğretmenlerde düşük iş performansı ortaya çıkmakta bu durum da okul iklimi ve öğrencileri olumsuz yönde etkilemektedir (Çokluk, 2003). Literatür incelendiğinde örgütsel stres, stres belirtileri, iş doyumunu ile ilgili ayrı çalışmalara rastlanmaktadır. Fakat eğitim örgütlerinde örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve bunların öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların alan yazında çok fazla yer almadığı görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel stres

kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve eğitim bilimleri alan yazınına katkı sağlaması, araştırmacılara bu konu ile yapacakları bilimsel faaliyetlere kaynaklık etmesi ayrıca öğretmenlerimizin de mesleklerini icra ederken bu konu ile alakalı karşılaştıkları sorunları çözmek için başvuracakları bir kaynak olması açısından araştırma konusunun önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin ilgili ölçeklerde bulunan maddelere tarafsız ve içtenlikle cevap verdikleri kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılı bahar yarıyılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde görev yapmakta olan 425 öğretmen ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma “Örgütsel Stres Kaynakları”, “Stres Belirtileri” ve “Minnesota İş Tatmini” ölçeği ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Stres: Canlı organizmasında savunma uyandırıcı etkilerle (stres faktörü) buna karşı oluşan savunma mekanizması (TDK, 2019).

Örgütsel Stres: Çalıştıkları örgütün iş yapısı ile ilgili istemlerin istenilen düzeyde olmamasının işgörenlerde oluşturduğu tepki (Aslan, 1995).

İş Doyumu: İş görenlerin yaptıkları işten elde ettiklerinin, kişisel ihtiyaçlarıyla ve kendi değer yargıları ile örtüşüp örtüşmeme durumunda ortaya çıkan duygu.

2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Bu kısımda konu ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Karadavut (2005) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları” adlı yüksek lisans tezinde stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yollarını cinsiyet, mesleki kıdem, branş, mezuniyet durumu gibi bağımsız değişkenler açısından incelemiştir. Sonuç olarak bu araştırmada öğretmenler, örgütsel stres kaynakları içerisinde en çok kariyer boyutundaki stres kaynaklarından etkilendikleri belirlenmiş olup kariyer ile ilgili stres kaynaklarının kıdem, branş ve mezuniyet durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Başol ve Altay’ın (2009) “ Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi” adlı araştırmalarında eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem gibi değişkenler açısından inceledikleri araştırmalarında okul idarecilerinin öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ayrıca erkek öğretmenlerin daha fazla stres altında olup kadın öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ve kıdem yaş değişkenine göre ise bir farklılaşma olmadığını tespit etmişlerdir. Yine bu çalışmada medeni durum değişkeni açısından bekar olan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Erken (2006) “Özel ve Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması” adlı yüksek lisans projesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden daha düşük düzeyde olduğu tespit etmiştir. Aynı zamanda iş doyum düzeyleri özel ve resmi okullarda çalışan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, branş ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Fakat mesleki kıdem açısından mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi 6-10 yıl ile 11-20 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Yine bu çalışmada iş stresi ile ilgili olarak resmi okullarda çalışan öğretmenlerin iş stresi özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada iş stres düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, branş ve eğitim durumu gibi değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Mesleki kıdem açısından mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin arasında bariz bir fark olduğu ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler ile 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerin stres değişkeni açısından farklılaşma eğilimi olduğu belirlenmiştir. Özel ve resmi okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum ve stres düzeyleri arasında orta düzeyde ve negatif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından yapılan çalışmada özellikle ilköğretim düzeyindeki öğretmenlerin stres ve tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu aynı zamanda sınıf mevcutlarının aşırı kalabalık olması, öğretmenlerin idarecilerinden hiçbir şekilde takdir görmemeleri, öğretmenler için hiçbir kariyer fırsatının olmaması gibi durumlar öğretmenlerin manevi doyumları ve iş doyumlarının etkilediklerini tespit etmiştir.

Koruklu ve diğerleri (2013) “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere göre İncelenmesi” adlı çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunu

düzeylerini cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, okul türü ve mezun olduğu fakülte değişkenleri açısından incelemişlerdir. Sonuç olarak öğretmenlerin iş doyumlarının yaş ve okul türü açısından anlamlı bir farklılık gösterdiğini buna karşın cinsiyet, branş, kıdem ve mezun olduğu fakülte değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Karataş ve Güleş (2010) İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmalarında iş Doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir.

Altınok (2009) “İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerinde Etkisi” adlı çalışmada erkek ve kadın öğretmenlerin aynı stres kaynaklarından etkilendiklerini ve stres belirtileri olarak gerginlik, aşırı sigara kullanımı, kaygı, aşırı yorgunluk gibi belirtilerin erkek öğretmenlerde daha fazla görüldüğünü tespit etmiştir. Yine bu araştırma sonucunda iş stresinin erkek ve kadın öğretmenlerin performanslarını aynı ölçüde etkilediği tespit edilmiş olup aynı çalışmada yaş grupları açısından 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin, 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerden daha fazla, 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin ise 50 ve üzeri olanlardan daha fazla stresle başa çıkma yollarına başvurdukları belirlenmiştir.

Balaban (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş yükünün fazla olması, olumsuz örgüt iklimi, fiziki imkanların yetersizliği, sosyal desteğin yetersiz olması, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi birçok faktörün öğretmenlerde stres kaynağı oluşturduğunu tespit etmiştir.

Bakırcı (2012) Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri etkileyen stres kaynakları nelerdir? adlı çalışmada öğretmenleri direkt etkileyen ve öğretmenlerde strese neden olan kaynakları; eğitim sisteminde kalitesizleşme, öğretmenlere hiçbir yetkinin verilmemesi, öğretmene yüklenen sorumlulukların çok geniş olması, öğrenci veli etkileşiminin yetersiz düzeyde olması, örgütsel koşullara bağlı oluşan nedenler ve öğretmenlerin kendilerini bu meslekte yetersiz hissetmeleri olduğunu belirlemiştir.

Ünal (1999) “Okullardaki Stres Kaynakları ve Verimlilik İlişkisi” adlı çalışmada stres kaynaklarını öğrenciler, çalışma ortamı, örgütsel faktörler, kişilerarası ilişkiler, veliler ve toplumdan gelen dış baskılar, zaman şeklinde gruplandırmıştır. Yine bu çalışmada stres belirtileri olarak; psikolojik belirtiler, davranışsal belirtiler, örgütsel belirtiler olarak sıralanmıştır. Ortaya çıkan bu stres kaynaklarının ve stres belirtilerinin öğretmenleri olumsuz yönde etkilediği ve verimliliğin düşmesine neden olduğunu tespit etmiştir.

2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Younghusband, Garlic ve Church (2003) “Canada Newfoundland’de Çalışan Lise Öğretmenlerindeki Stres” adlı araştırmalarında lise öğretmenlerinin çalışırken ne gibi stres kaynaklarına maruz kaldıklarını belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma nitel araştırma yöntemi tarzında yapılmış olup 15 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonucunda; sürekli yeniden yapılandırılan eğitim sistemi, öğrenci veli ve idarenin öğretmenlere yönelik olumsuz tutumu, öğretmenlerin stresli durumlarını dile getirmekten çekinmeleri, stresle başa çıkma yollarından haberdar olmamaları, iş yükünün çok fazla ve çeşitli olması, Öğretmenlerden talep edilen işlerin öğretmenlerin yetenek, beceri, eğitim aldıkları alanlara hitap etmemesi ve olumsuz öğrenci davranışlarının öğretmenlerde büyük ölçüde stres kaynağı oluşturduğunu tespit etmişlerdir.

Brown, Ralph ve Brember (2007) “İngiliz Öğretmenlerde İş Stresinin Eğitimdeki Değişimlerle İlişkisi” adlı araştırmalarında, eğitim sisteminde hızlı ve planlanmamış değişimlerin okullara ve öğretmenlere yönelik stres anlamında ne gibi etkiler oluşturduğunu hangi stres kaynaklarını ortaya çıkardığını belirlemeye çalışmışlardır. Yapılan bu araştırma 1997-1998 ve 1998-1999 eğitim öğretim dönemlerini içeren Manchester’daki ilk ve orta dereceli okullarda çalışan 100 öğretmenin katılımı ile yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile yapılan bu araştırma da görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda öğrencilerdeki disiplinsiz davranışların, öğretmenlerin kendi görevlerini yerine getirirken bir de öğrenci problemleri ile muhatap olmalarının öğretmenlerde oldukça fazla bir stres kaynağı oluşturduklarını tespit etmişlerdir. Yine öğretmenler arasında bağların zayıf olması, iletişim düzeyinin düşük olması gibi faktörlerin örgüt iklimini bozduğu bu durumun da örgütsel stres kaynağı oluşturduğu toplum nezdinde öğretmenlere karşı olan olumsuz tutumun, yenilik ve değişikliklerin öğretmenlere hiçbir şekilde sorulmaması, uygulamada yol göstericiliğin zayıf olması, okul yönetiminin baskıcı ve öğretmenleri dinlemeyen tutumu, fiziki altyapı yetersizliklerinin öğretmenlerde stres kaynağı oluşturduklarını tespit etmişlerdir.

Wilson (2002) “Stres Üzerine Bir Alanyazın İncelemesi” adlı araştırmasında İngiltere’de son on yılda bu alanda yapılan 900 araştırmayı incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi şeklinde yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda; öğretmenlik mesleğinin stres açısından diğer meslek gruplarından daha çok stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Yine bu çalışma sonucunda; öğretmenlere gereken değerin verilmemesi, iş yükünün çok fazla olması, iletişimin çok az olması, olumsuz öğrenci davranışları, imkanların kısıtlı olması, okul ortamının idareciler tarafından gereksiz gerilmesi, öğretmenlerin üstlerinden hiçbir şekilde yardım alamamalarının öğretmenlerde büyük bir yıkım oluşturduğunu tespit etmiştir.

Anderson, Levinson, Barker ve Kiewra (1999) “Öğretmenlerde Algılanan, İş Stresi, Sürekli Kaygı ve Tükenmişlik Üzerine Yapılan Meditasyonun Etkileri” adlı araştırmalarında öğretmenlerin çeşitli meditasyon yöntemleri ile iş stresi, kaygı düzeyleri ve mesleki tükenmişliklerini azaltmak istemişlerdir. Çalışmaya ilk ve ortaokulda çalışan 22-60 yaş arasında 7 öğretmen katılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin stres düzeylerini ve mesleki tükenmişliklerini belirlemek için öğretmen stres ölçeği, Maslach’ın tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda meditasyon uygulanan öğretmenlerin stres düzeylerinde düşüş olduğu ve stresi daha iyi tolere ettikleri ve uyum sağlamada zorlanmadıklarını tespit etmişlerdir.

3. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına ve açıklamalarına yer verilmiştir

3.1. Stres Kavramı

Yirmi birinci yüzyılda insanlar sürekli bir mücadele içerisinde yaşamlarını sürdürmektedir. Günümüz dünyasında insanların değeri, sahip olduklarıyla ölçülür hale gelmiştir. Başarılı olmak, maddi anlamda birçok şeye sahip olmak, rakiplerle sürekli yarışabilme çabasını gerektirmektedir. Bu durum insanları sürekli olarak kendini geliştirmek, yenilemek ve sınırlarını zorlamak durumunda bırakmaktadır. Rekabetle dolu bu ortam beraberinde ortaya çıkacak olan birçok sıkıntıya da kaynaklık etmektedir. Bu sıkıntıların başında da insan sağlığını ciddi anlamda olumsuz etkileyen stres gelmektedir (Karadavut, 2005).

Stres kelimesi ne anlama geliyor, sorusunu iki ayrı açıdan cevaplamak gerekir. Çünkü bu kelime iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi organizmanın durumudur, yani insanın tehlike içinde olduğu şartlar ve etkenler karşısında denge mekanizmalarının bozulduğu zamanki durumu. Burada stres kelimesi ile kişinin fizyolojik, biyokimyasal, psikolojik stres tepkileri anlatılır. Stres kelimesinin ifade ettiği diğer anlam ise organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümüdür. Bilim dilinde stres vericiler (stressors) olarak adlandırılan bu etkenler fiziksel (travma, sıcak, soğuk vb.) psikolojik (duygusal gerilimler, iç ve dış çatışmalar, eş sorunları vb.) , veya sosyal (çevre faktörleri, kültürel değişim vb.) içerikli olabilir. Stres günümüzde öylesine geniş ve büyük bir başlık olmuştur ki, bazı psikologlar “stres ne değildir” sorusuna cevap arayarak stres tanımına yaklaşmaktadırlar. Stres kavramı batı toplumlarında da bilimsel anlamını kazanmadan, yani kullanıldığı disiplinlerde hangi durumları tanımladığının sınırları henüz çizilmeden, günlük konuşmalarında kullanılır olmuştur (Baltaş ve Baltaş, 2018). Stresi uzmanlar, bilim adamları, fizyologlar farklı farklı şekillerde tanımlamışlardır bu tanımların bazıları şunlardır:

Stres ile ilgili ilk ciddi çalışmaları yapan bilim insanı Hans Selye stresi “insan vücudunun istemlere karşı verdiği karşılık” olarak tanımlamıştır (Kirel, 1994). Schermeron’ a göre stres sıra dışı istekler, sınırlama ve fırsatlara karşı karşıya gelindiğinde kişi tarafından hissedilen gerilim durumudur (Schermeron, 1989). Allen’ e göre stres memnuniyet versin ya da vermesin her türlü isteğe karşı bedeninin uyum sağlama tepkisidir (Allen, 1983). Ellision ise stresi , vücudun tehdit edici olası durumlarda buna karşı gösterdiği biyokimyasal refleks olarak tanımlamıştır (Ellision, 1991). Fizyologlar stresi farklı şekillerde tanımlamaktadırlar: “insanların gereksinimlerini doyurmak ve bu gereksinimleri karşılamak için organizmanın vücuda zarar veren faktörlerden kaçıp korunması” olarak ya da “stres yaşayan organizmanın zararlı durumlara karşı tepkisi, bunun neticesinde organizmanın zararlı durumlardan kurtulma” çabası şeklinde ifade etmişlerdir (Köknel, 1990).

Her ne kadar farklı farklı tanımlaması yapılırsa da tanımlamalarda ki kavramlar birbiri ile örtüşmekte olup en genel ifade ile stres endişe, mutsuzluk, kendini rahat hissetmeme gibi psikolojik veya çarpıntı ile kendini gösteren ve kişinin sağlığını tehdit eden fizyolojik, psikolojik ve biyokimyasal tepkilerin tümüdür (Jewell ve Mylender, 1988; Ülkü ve Bilgin, 1983; Şimşek, 1999; Balcıoğlu, 2005).

3.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi

Stres kelimesinin ilk olarak 14. yüzyılda ortaya atılmıştır. Stres kavramını ilk kez ortaya atan ve bu kavramla ilgili çeşitli araştırmalar yapan bilim insanı Hans Selye'dir. Bu kavram 17. yüzyılda fizikçi biyolog Robert Hooke tarafından da kullanılmıştır. Tıp alanında 1860 yılında Claude Bernard, kişinin yapısının dışarıdan gelen değişikliklerden etkilenmeyip sabit kalması gerektiğini belirtmiştir. Daha sonra Walter Cannon bu düşünceyi geliştirip homeostasis kavramını ortaya atmıştır. Homeostasis sistemin iç dengesini koruması anlamına gelmektedir. Bedenin stres karşısında savaş ya da kaç tepkisiyle ilişkili ilk çalışmaları da Cannon yürütmüştür (Ross ve Altamaier, 1994).

19.yy. ortalarında ve 20.yy. 'ın başlarında "stress" ve "starin" bilimsel sayılmasa bile ,sezgi yoluyla bedensel ve ruhsal hastalıkların sebebi olarak düşünülmüştü. Aynı dönemde Luis Pasteur laboratuvar çalışmaları ile insan sağlığını tehdit eden temel unsurun "mikrop" olduğunu dile getiriyordu. Bu sebeple Bernard ile hayatları boyunca tartışmışlardır .Pasteur daha sonra kendisi de Claud'e hak vermiş ve insanı hasta eden mikrop değil, dengenin bozulmasıdır diye kabul etmiştir.

Psikoloji alanında stresle ilgili çalışmalar 1950'li yıllarda Amerikan Psikoloji Derneği'nin yıllık raporlarında yer almaya başlamıştır. 1955 yılındaki raporlardan stres kavramının psikolojinin pek çok alanında kullanılmaya başladığı görülür. Hatta fizyolojik veya hormonlarla ilgili faktörlerin hiç el alınmadığı alanlarda bile stres teriminin kullanımı yaygınlaşmıştır. Lazarus, 1952'de çeşitli stres durumlarının başarıya etkisi üzerinde durmuşlardır. Bireye ve duruma bağlı özellikleri ve farkları belirlemek için yaptıkları incelemelerde, bireysel farklılıkların durumla ilgili değişiklikler kadar önemli olduğunu tespit etmişlerdir. Haggard 1949'da, bugün psikolojik stresler dediğimiz durumları duygusal stresler adı ile ele almış ve bunların bazı özelliklerini tanımlamıştır. Stapol, 1954'te gönüllü deneklerin, stres altındaki tepkilerini incelemiştir. Kısacası stres 14. yy.'dan günümüze kadar çeşitli alanların araştırma konusu olmuştur.

Modern zamanların da problemi olan stres, modern toplum olmanın, çok hızlı ve hareketli yaşamının sonucu olarak yaşantımızın doğal bir parçası haline gelmiştir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda insanlar hangi işi yaparlarsa yapsınlar yaşamlarının büyük bir bölümünü kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak sürdürmektedirler. Kişi ister bir kamu ya da özel kesim örgütünün üyesi olarak yaşamını kazansın, isterse bir örgütle doğrudan doğruya bağımlı olmaksızın hizmet sunsun, stres kavramıyla tanışması kaçınılmaz olmaktadır (Arıcan, 2011).

Çağımız uzmanları stresi organizmanın stres yapıcı her türlü etkene verdiği tepki olarak tanımlanır. Alanyazında yapılan ilk araştırmalar stresi insan davranışının bir boyutu olarak ele almışlardır. Araştırma sonuçlarında stresin bazı insanlarda yıkıcı etki yaptığı bazı insanlarda ise tam tersi olarak performansı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak stres davranış boyutunda organizmayı tehdit eden uyarıcılara karşı organizmanın biyolojik ve psikolojik tepkilerinin toplamı olarak ifade etmişlerdir (Pehlivan, 1993).

Stres, organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının tehdit altında olması ve zorlanması ile meydana gelen bir durumdur. Bu tehdit ve zorlamalarla karşı karşıya kalan canlı refleks olarak kendini korumaya yönelik bir tepki zincirini ortaya çıkarır. Böyle bir tehlike ile karşı karşıya gelen canlı başa çıkamayacağını anladığı anda bu tehlikelerden uzaklaşmaya çalışır, ya da bu durumla baş edeceğini anladığı anda savaşmaya karar verir yeni bir duruma uyum sağlamaya çalışır. Organizmanın bu

tehditlere karşı düştüğü stres durumunda insanlar da hem fiziksel, hem psikolojik bir sıra durum ortaya çıkar. Bu tepkiler iki alanda tek tek verilebileceği gibi fiziksel ve psikolojik yapıların her ikisinde birlikte ortaya çıkabilir (Baltaş ve Baltaş, 2018).

Günümüze kadar çeşitli araştırmalara konu olan stres bugün artık herkesin konuşmaya başladığı moda bir kavram halini almıştır. Hemen herkes hayatı ile ilgili birçok noktada stres yaşamaktadır. Bu durum bazı insanlarda fizyolojik yıkımlara bazı insanlarda ise psikolojik yıkımlara neden olmaktadır. Özellikle çalışma alanı insan olan meslekleri yapan insanlar yoğun stres altındadır. Bu mesleklerin başında da öğretmenlik gelmektedir. Özellikle ülkemizde sınıf mevcutlarının kalabalık olması, plansız yapılan personel işlemleri, düşük maaş öğretmenlerde sık sık stres oluşturmaktadır (Çankaya, 1992).

3.3. Genel Uyum Sendromu Olarak Stres ve Stres Basamakları

Genel uyum sendromu kuramına göre, birey bir stres kaynağı ile karşılaştığında, sempatik sinir sisteminin etkin hale gelmesi nedeniyle beden “savaş ya da kaç tepkisi” gösterir (Aydın, 2016). Stres organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Organizmanın tehdit edilmesi ve bu yüzden dengesinin bozulması yukarıda anlatılan ve canlılığı korumaya yönelik alarm tepkisinin yaşanmasına neden olur. Bozulan dengenin yeniden kurulması için yeni duruma uyum sağlaması gerekir. Bu sebeple stres tepkisi ”Genel Uyum Belirtisi “ olarak da anılır. Genel uyum belirtisinin üç basamağı vardır. Alarm reaksiyonu, direnç dönemi, tükenme dönemi (Baltaş ve Baltaş, 2018). Genel uyum sendromuna örnek vermek gerekirse; bir öğrenci için sınav dönemi yaklaştıkça stres düzeyi de artar. Sınavlar sırasında pek çok öğrenci bütün enerjilerini kullanmış ve fiziksel kaynaklarını tüketmiş olurlar. Dönemin sonunda tükenme aşamasına gelmişlerdir. Sınavların sonrasında, dönem sonu tatilinde ise bu tükenmişliğin etkisi ile soğuk algınlığı ve diğer hastalıklara yakalanma riskleri de artar. Aynı durum iş yaşamında da geçerli olabilir. Tatilden önce büyük bir zaman baskısı altında bütün işleri bitirmek için çalışan bir işgören, tükenme aşamasına gelirse, tatilden zevk almak yerine, zayıf düşmüş olmanın sonucu bazı hastalıklara yakalanabilir (Aydın, 2016).

3.3.1. Alarm Reaksiyonu

Bu dönem, insanın veya bir hayvanın dış uyaranı stres olarak algıladığı durumdur. Organizma bu dönemde şoka ve kontrşoka girer. Şok döneminde vücut ısısı ve kan basıncı düşer, kalp duracakmış gibi olur, eli ayağı çözümlür. Hemen ardından kontrşok dönemi gelir. Organizma bu durumla başa çıkabilmek için aktif fizyolojik girişimlerde bulunur. Yukarıda sıraladığımız otonom faaliyet ortaya çıkar. Amaç, mücadele ederek veya kaçınarak organizmayı korumaktır (Baltaş ve Baltaş, 2018). Bu savaşa ya da kaçma reaksiyonları esnasında kişide meydana gelen fiziksel ve kimyasal değişimler insanı stres kaynağı ile karşı karşıya kalmaya ya da bu stres durumundan kaçmaya hazır hale getirebilir. Sonuç olarak savaş ya da kaç reaksiyonunun ortaya çıktığı aşama “alarm aşaması” olarak ifade edilir (Lamberton ve Minor, 1995).

3.3.2. Direnç veya Uyum Aşaması Dönemi

Vücudun Direnci normalin üzerine çıkar. Yüz yüze olduğu bu stres verici duruma karşı direncini yükseltmiştir. Bu durumdan kaçmak veya ona uyum sağlamak zorunda olduğundan başka stres vericilere direnci düşer. Örneğin vücut aldığı bir

toksine karşı direnç döneminde ise soğuk algınlığına direnci düşüktür. Eğer direnç dönemi başarı ile aşılsa beden normal koşullarına döner, başarısız olunursa beden kuvvetten düşer, çöker (Baltaş ve Baltaş, 2018). Eğer organizma stres kaynağına uyum sağlarsa her şey yoluna girer. Bu direnç aşamasında organizma kaybetmiş olduğu enerjiyi kazanmaya ve bu durumun bedendeki tahribatı gidermeye çalışır. Sempatik sinir sistemi bu durumda çalışır konumdadır fakat performansı alarm aşamasında olduğu kadar yüksek değildir. Parasempatik sinir sistemi etkin olduğu zaman kalp atım hızı, solunum, kas gerilimi ve tansiyon kendiliğinden düzene girer (Lamberton ve Minor, 1995).

3.3.3. Tükenme Dönemi

Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse, organizma için tükenme basamağına gelinir. Bazen bu dönemde yeniden alarm dönemi reaksiyonları ortaya çıkar. Her canlının uyum yeteneği ile enerjisi farklıdır ve sınırlıdır. Uyku ve dinlenme vücudu onarabilir ama devam eden ve başa çıkılamayan stresler karşısında, denge bozulur, uyum enerjisi biter. Bunların ardından tükenme ve bitkinlik nöbetleri görülür, artık geri dönüşü olmayan izler organizmaya kazınmaktadır. Bu, hastalıklara çok açık olunan bir dönemdir (Baltaş ve Baltaş, 2018). Organizma karşı karşıya kaldığı bu stres kaynakları ile başa çıkamaz ve bu duruma uyum sağlayamaz ise tükenme dönemine daha hızlı geçilir. Yine bu aşamada da parasempatik sinir sistemi aktif haldedir. Sonuç olarak kişi tükenmiştir ve kişiyi bu duruma getiren stres hala organizmada mevcuttur. Bu aşamada stres kaynaklarına karşı organizma mücadele edemezse bütün olumsuz etkilere karşı açık hale gelir (Lamberton ve Minor, 1995).

3.4. Stres Belirtileri

Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde kronik hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar. Streslerin sıklığı hastalıklara yakalanma zamanını kısaltabilir. Bu hastalıklar başağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi bedensel hastalıklar olabildikleri gibi, psikolojik veya zihinsel hastalıklar da olabilir. İnsanlar edinmiş oldukları davranış kalıplarına ve zihinsel özelliklerine göre stres karşısında psikolojik tepki olarak geri çekilme, kabullenme, karşı koyma veya korku, endişe, depresyon gibi duygusal problemler geliştirebilir. Öte yandan dikkatin azalması, zihni bir konu üzerinde toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, takıntılı düşünceler zihinsel düzeydeki problemlerden bazılarıdır. Görüldüğü gibi stresler çeşitli düzeylerde ortaya çıkmasına zemin hazırladıkları problemlerle, kişinin verimliliğini düşürür, hayattan aldığı zevki azaltır ve yakın çevresi ile olan duygusal ilişkilerini zedeler (Baltaş ve Baltaş, 2018).

Çalışma ortamlarındaki stres kaynakları işgörenleri farklı biçimlerde etkileyebilir. İş yükünün fazla olması veya az olması kişilerde huzursuzluk, sıkıntı, yakınma, devamsızlık, aşırı yorgunluk, sigara ve alkol kullanımında artış, hata yapma gibi etkiler çeşitli stres belirtilerinin sonuçlarıdır (Schafer, 1987).

Stres belirtileri aslında çok kompleks bir yapıya sahiptir. Kısacası karmaşıktır. Her insanda belirtiler aynı değildir. Fakat her aşamasında belirtiler zaman geçtikçe kötüleşir. Kimi bireylerde stres belirtileri azalıp kaybolurken kimi bireylerde ise belirtiler aşırı derecede artış gösterebilir. Hatta bu belirtiler bazen kendilerini başka belirtilerin yerine de koyabilir (Pehlivan, 2002).

Baltaşlara'a göre bireyin stres altında olduğunu gösteren temel belirtiler şunlardır (Baltaş ve Baltaş, 2013) :

- Daha önce kolaylıkla verilebilen kararları vermekte güçlük çekilmesi,
- Değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terk edilmişlik duyguları,
- Alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklik,
- En iyi olanı değil, garanti olanı seçmek,
- Uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık ve kızgınlık dalgaları,
- Sigara ve içki içme eğiliminin artması
- Kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek,
- Aşırı hayal kurmak sık sık düşünceye dalıp gitmek,
- Birlikte olunan kimselere aşırı güven ya da güvensizlik,
- Alışılmıştan daha titiz ve işin gerektirdiğinden daha fazla çalışmak,
- Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk,
- Görelî olarak önemsiz konularda aşırı endişelenme ya da tam tersine gerçek sorunlar karşısında ilgisizlik ve kayıtsızlık,
- Sağlığa aşırı ilgi, uyku bozukluğu,
- Ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanması.

Stres belirtileri genel olarak; fiziksel stres belirtileri, psikolojik stres belirtileri ve davranışsal stres belirtileri olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

3.4.1. Fiziksel Stres Belirtileri

Hans Selye'ye göre yaygın hastalıkların çoğu strese uyum gösterememe durumundan kaynaklanmaktadır. Çağımızda birçok hastalığın stresle olan ilişkisi bilinen bir gerçektir. Hastalıkların stresle olan ilişkileri farklı şekillerde ortaya konabilir. Bireyin fizyolojik ve psikolojik durumu ile ilgili farklılıkları stresten farklı ölçülerde etkilenmelerine yol açmaktadır. Eğer kişinin fizyolojik ve psikolojik durumu zayıf ise bu birey stres karşısında sürekli tehdit altında olabilir (Tutar, 2004).

Baltaşlar'a göre organizma stres tehdidi ile karşı karşıya kalırsa organizma fizyolojik olarak şu tepkileri gösterir (Baltaş ve Baltaş, 2018):

- Depolanmış yağ ve şeker kana karışır. (Mücadeleye gerekli enerji için hammadde sağlanır)
- Solunum sayısı artar. (Bedene daha fazla oksijen sağlanır)
- Kalp vuruş sayısı artar ve kan basıncı yükselir. (Bedenin gereken bölgelerine gerekli kan takviyesi yapılır)
- Kan pıhtılaşması mekanizması harekete geçer. (Yaralanmalara karşı kan kaybını azaltmak için önlem alınır)
- Kanda alyuvar sayısı artar. (Beyne ve kaslara daha fazla oksijen taşınır)
- Kas gerilimi artar. (Kuvvet gerektiren işe hazırlık yapılır)
- Sindirim yavaşlar veya durur. (İç organlardaki kan, kas ve beyne geçer, bağırsak ve mesane adaleleri gevşer)
- Bütün duyuları artar. (Dış ortandan daha çok haberdar olunması sağlanır)
- Göz bebekleri büyür. (Daha fazla ışık alınarak algıyı güçlendirmeye yardımcı olunur)
- Hipofiz bezi uyarılır. (İç salgı sisteminin etkinliği artar, böbreküstü bezinden adrenalin-noradrenalin salgılanır)

Yine bu gruptaki belirtiler daha çok fiziksel nitelik taşıyan tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji ve mide bulantısı gibi belirtilerdir (Aydın, 2016).

Stres insanların hayatında bazı kalıcı fizyolojik hastalıklara neden olabilir. Bu hastalıklar; Kalp ve koroner sistem hastalıkları, Solunum sistemi rahatsızlıkları, Sindirim Sistemi Bozukluğu, üriner sistem hastalıkları, deri rahatsızlıkları ve hareket sistemi rahatsızlıkları (Kirel, 1994).

Aynı zamanda yeme ile ilgili problemler, kilo kontrolü sağlamada güçlük, yorgunluk, aşırı halsizlik, sürekli yakınmalar, geçmeyen baş ağrıları, uyku düzeninin tamamen bozulması, nefes darlığı, ishal, cinsel sorunlar, ağrı kesici ilaçlara aşırı derecede bağıllık gibi belirtiler stresin önemli fiziksel belirtilerindendir (Eren, 2001).

3.4.2. Psikolojik Stres Belirtileri

Psikologlar açısından stres, onu zihninde taşıyan kişiye aittir. Hepimiz günlük, basit gözlemlerimizden, aynı olaya kişilerin farklı, tepki ve yaklaşımlarının olduğunu biliriz. Bu farklılık zihinsel şartlardan, sosyal şartlara kadar uzanan değişkenlerden kaynaklanır. Hatta biliriz ki, biz bir gün dış ortamdan gelen uyaranlara gülüp geçerken, bir başka gün aynı olaylara sert tepkiler verebiliriz. Bu sebeple stres olgusu incelenirken, stres verici durumlar kadar onlarla karşılaşan bireyin psikolojik özelliklerinin de ele alınması ve değerlendirilmesi önem taşır. Stres ve stres vericilerin insana etkisi söz konusu olunca, insanın psikolojik bütünlüğünü oluşturan, duygu ve davranışları anlamaya, tanımaya gerek vardır. Buradaki en önemli biricik değişken, bireye özgü farklılıklar gösteren psikolojik mekanizmalardır. Bir olayı algılayışımız ve onunla başa çıkabilecek becerilerimizi değerlendirişimiz, o olayı “stres verici” veya “stres vermeyici” olarak tanımlamamıza sebep olur (Baltaş ve Baltaş, 2018).

Bireylerde görülen psikolojik stres belirtileri; gerginlik, geçimsizlik, sürekli endişe (kaygı) , yetersizlik duygusu, yersiz telaş, iş birliğinden kaçınma, depresyon olarak sayabiliriz (Aydın, 2016).

3.4.2.1. Gerginlik

Stres yaratan bir durumla karşılaşıldığında, bireyde kas ve sinirsel gerilim ortaya çıkar. Gerginlik hem kendisi bir stres belirtisidir hem de gerginlik nedeniyle ortaya çıkan diğer tepkilerin başlatıcısıdır. Hatta stres kavramı birçok yerde gerginlik-gerilim kavramları ile eş anlamlı kullanılmıştır (Aydın, 2016).

3.4.2.2. Geçimsizlik

Geçimsizlik bireylerin aşağılık komplekslerinden doğan bir savunma mekanizması olarak tanımlanabilir. Genellikle öfke kavramı ile arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Hatta şiddetli geçimsizlik yaşayan bireyler çevrelerine karşı saldırgan bir tutum da sergileyebilirler (Köknel, 1986). İş ortamında da stresten kaynaklanan saldırgan ve öfkeli davranışlar bireyin geçimsiz olmasına, iş ve ilişkilerinin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Aydın, 2016).

3.4.2.3. Sürekli Endişe (Kaygı)

Birey yeni bir durum ile karşılaştığında eğer bu durum ile ilgili olarak yeterli bilgiye sahip değilse ortaya kaygılı bir durum çıkar (Karaağaç ve Çoruhlu, 2001). Ayrıca aşırı yorgunluk durumu ve hareketsizlik durumunda da bireyde endişe artar (Norfolk, 1989).

3.4.2.4. Yetersizlik Duygusu

Bireyin uzun zamanlı stres durumlarına maruz kalması sonucunda ortaya çıkan önemli bir psikolojik stres belirtisidir. Bu yetersizlik duygusu bireyi bunalım noktasına kadar götürebilir. Bu durum kişinin bütün hayat enerjisini sömürür ve kişiyi iş yapamaz duruma getirir (Pehlivan, 1995).

3.4.2.5. Yersiz Telaş

Her insan beklenmedik ve alışılmadık durumlarda telaşa kapılabilir. Ancak önemli ve uzun stres durumları bireylerin normal ve alışılmış işlevleri yerine getirmelerini de engelleyerek, sürekli ve yersiz bir telaş içine girmelerine yol açabilir. Değişik nedenlerle telaşa kapılan bireyler, beklenmedik durumlar karşısında gereken tepkileri veremedikleri için hem stresin kaynağına ilişkin olarak hem de verdikleri tepkinin isabetsizliği karşısında tümüyle ümitsizliğe kapılabilirler ve bu durum stresle başa çıkma yeteneklerini de olumsuz yönde etkiler (Aydın, 2016).

3.4.2.6. İşbirliğinden Kaçınma

Stres altındaki bazı bireyler toplumsal yaşantıdan kendilerini çekerek, yalnızlık duygusuna kapılırlar. Bu durum aile, toplum veya iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri koparmaya neden olur. Böylece bireyin toplumsal destek ve paylaşım olanaklarını ortadan kaldırır. Bireylerin aniden alışılmamış biçimde içine kapanması, diğer bireylerden uzaklaşması önemli bir stres göstergesidir (Aydın, 2016).

3.4.2.7. Depresyon

“Depresyon “kelime olarak “çöküş” anlamındadır ve belirli bir düzeyden alçalmayı ifade eder. Depresyon yeni bir hastalık değildir. Ancak endüstrileşmiş ve şehirleşmiş toplumlarda bugün tarihin hiçbir döneminde görülmediği ölçüde yaygınlık kazanmıştır. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) dünya nüfusunun % 3-5’inin, yaklaşık 150-250 milyon kişinin çeşitli düzeylerde depresyon belirtilerine sahip olduğunu bildirmektedir. Özellikle son 30 yıldır büyük bir artış kaydeden ve psikiyatrinin temel uğraş konusu durumuna gelen depresyon psikolojik olan çok önemli bir stres belirtisidir (Baltaş ve Baltaş, 2018).

3.4.3. Davranışsal Stres Belirtileri

Yoğun stres altındaki kişilerin düşünme süreleri oldukça kısadır. Genellikle stres altındaki insanlarda hızlı karar verme eğilimi vardır. Bu kararları onların önceki yaşantılarına dayanır. Özellikle davranışsal tepkiler yoğun stres yaşanmasının ana kaynağını oluşturur (Öztop, 2000).

Bu grupta incelenen stres belirtileri, genellikle dışarıdan gözlenebilen ve işgörenlerin davranışlarına yansıyan belirtilerdir. Bu belirtiler, uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık veya aşırı yeme, sigara ve alkol kullanımıdır (Aydın, 2016).

3.4.3.1. Uykusuzluk

Nedeni ne olursa olsun insanın ruh sağlığındaki en küçük dalgalanma bile kendisini uyku düzenindeki bir bozuklukla ortaya koyar. Kişinin karşı karşıya bulunduğu hayat güçlüklerini ve ne kadar stres altında olduğunu araştıran bütün test ve

ölçeklerde “uyku” ile ilgili sorular büyük önem taşır. Çünkü stres, gerginlik, yolunda gitmeyen bazı şeyler organizmanın uyku düzenini alt üst eder. Uyku uyanıklığa verilen bir ara değildir. Uykunun başlaması için beyin sapındaki bir mekanizmanın harekete geçmesi gerekir. Bu mekanizmanın harekete geçmesi için de kaslardan gerilimin azaldığı konusunda bilgi gelmesi gereklidir. Kas gerimi azalmadığı takdirde beyin sapındaki “uyanıklık” sistemi uyarılmaya devam eder ve kişi bir türlü uykuya geçemez. Kas gerimi iki sebeple azalmaz. Ya çevreden gelen uyaranlar çok fazladır (ses, ışık vb.) veya kişi kendi düşünceleriyle kendisini uyarır ve biyo-kimyasal açıdan bir tehditle karşı karşıya olduğu duruma benzer bir durumu yaşamasına sebep olur (Baltaş ve Baltaş, 2018). Uykusuzluk bireyin iş yaşamını da önemli ölçüde etkileyen bir belirtidir. Uykusuz işgörenlerin iş verimi düşmekte, buna karşılık hata ve kaza oranları yüksek olmaktadır (Aydın, 2016).

3.4.3.2. Uyuma İsteği

Stres altındaki bireylerin büyük bir bölümü uykusuzluk çekerken bazıları ise tam tersine aşırı derecede uyuma isteği duymaktadırlar. Bazı bireyler stresli durumlarda yaşadıkları kaygı, gerilim ve zorlanmadan uzaklaşmak için uzun süre uyuma yolunu seçmektedirler. Ancak budumda davranışsal bir stres belirtisi olarak nitelendirilmektedir (Aydın, 2016).

3.4.3.3. İştahsızlık

Aşırı stres yaşayan bireylerde yaşama olan ilgi azaldığı gibi beslenmeye olan ilgi de azalır neredeyse bu bireylerde iştah bitme noktasına gelir. Bu bireyler her ne kadar sağlıklı beslenmeye çalışsalar da mevcut duygu durumları buna müsaade etmez. Dolayısıyla düzenli olarak beslenemeyen bu bireylerin fiziksel durumu olumsuz yönde etkilenir (Gillet ve Pietroni, 1990). Yine stres genç kızlarda Anorexia Nervosa adı verilen bireyde aşırı derecede kilo kaybına neden olan hatta ölüm noktasına getiren hastalık görülür (Allen, 1987).

3.4.3.4. Aşırı Yeme

Stresin fizyolojik etkilerine ilişkin olarak yapılan araştırmalarda, kronik stres altındaki bireylerde kilo kaybetme eğilimi görülmekle birlikte, herkes için bu durum geçerli değildir. Birçok kişi, aşırı stres altındayken gittikçe kilo alır. Bunun nedeni, insanların yemeyi bir kullanmaları ve günlük yaşamın güçlüklerine karşı bir tepki olarak geliştirmeleridir (Aydın, 2016).

Peki aşırı yemek yemek neden bir savunma mekanizmasıdır? Bu durum iki şeyle açıklanabilir: Birinci olarak, bir şeyler yemek bireyin dikkatini dağıtır. İkinci olarak ise yemek yemenin zihin üzerindeki yatıştırıcı etkisidir. Yemeyin hipotalamus üzerinde iki tür etkisi vardır. Birincisi kanda şeker düzeyi yükselince hipotalamus kapanır. İkincisi ise ağza bir şeyler alam ya da çiğneme eylemi hipotalamus üzerinde menedici bir etki yapar. Bu yüzden çoğu insan dikkatini sorunlardan uzaklaştırmak için aşırı yeme eğilimi içine girer (Allen, 1987).

3.4.3.5. Sigara Kullanımı

Yoğun stres altında yaşamın doğurduğu sonuçlardan biri de sigara tüketimindeki artıştır. Daha fazla sigara içmek ise, zaten yorgun olan beden üzerindeki

yükü arttırır ve bağımsızlık sistemini bastırır. Bunun sonucu olarak da beden, her türlü hastalığı daha kolay kabul edecek bir duruma gelir. Sigara içenler arasındaki ortak görüş, "hayatta zevk alınan bir şeyden vazgeçmeye gerek olmadığı" dır. Bu görüşe sahip olanlar hayatı uzatmak için sigarayı bırakmanın hayatı güzelleştirmeyip tam tersine daraltacağını savunurlar. Oysa sigara bırakmaktaki amaç, esas olarak uzun yaşamak olmayıp, hayattan alınan zevki arttırmaktır. Bu sebeple esas problem, hayatın süresini uzatmak olmayıp, yaşanan sürenin kalitesini arttırmaktır (Baltaş ve Baltaş, 2018). Sigara kullananlar sigaranın kendilerinde stresi azalttığını hatta strese girdiklerinde daha fazla sigara içtiklerini söylerler. Hatta endişeli bir kişiliğe sahip olanların sigarayı bıraksalar dahi yeniden bir stres durumu ile karşı karşıya kaldıklarında tekrar sigaraya başladıkları görülmüştür (Allen, 1987). Sonuç olarak sigaranın stresi azaltma gibi bir fonksiyonu yoktur. Hatta sigara kullanan bireylerin kalp krizi, akciğer kanseri, bronşit, zatürre gibi sağlık sorunlarıyla her an karşılaşabilme riskleri vardır (Schaffer, 1987). Sonuç olarak sigara içmek insan yaşamının sağlık, kalite ve düzeni açısından büyük bir tehdittir.

3.4.3.6. Alkol Kullanımı

Alkol kullanımı da tıpkı sigara kullanımında olduğu gibi yoğun stres yaşayan bireylerde ortaya çıkan en önemli davranışsal belirtilerden bir tanesidir. Alkol kullanan insanlar da tıpkı sigara kullanan insanlarda olduğu gibi yoğun stres altındayken başvurulan bir yoldur. Çünkü birçok kişi alkolün stresi azalttığını hatta mutluluk verdiğini, yetenekleri geliştirdiğini ileri sürer. Yatıştırıcı etkisi olan alkol merkezi sinir sistemini yavaşlatır. Kısa dönemde alınan alkol depresif duyguları azaltırken uzun dönemde bu iş tam tersine döner aşırı miktarda alınan alkol depresif duyguları tavan yaptırır. Bir süre sonra alkol alımı kişilerde saldırgan davranışlar sergilemelerine neden olur (Rathus ve Nevid, 1989).

3.5. Stres Kaynakları

İşgörenin işlevsel çevresi doğrudan iş ile ilgili olan görevleri ve bu görevlerin gereklerinin oluşturduğu bir yapıdır. İş görenin ürettiği ürün ile ilgili tüm varlıklar onun fonksiyonel çevresini oluşturur. Örgütün bu fonksiyonel yapısı; görev, yetke ve üretim yapılarıdır (Başaran, 1982). İşgörenin örgütsel stres kaynakları içinde fonksiyonel çevre büyük öneme sahiptir. Fonksiyonel çevreyi oluşturan yapılara ilişkin stres kaynakları şöyledir:

3.5.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Örgütün görev yapısı, örgüt işlevlerinin görevlere ayrılması, bu görevlerin birimlerde bütünleştirilmesi, bu birimlerin yönetimi kolaylaştıracak şekilde aşamalandırılması ile oluşur. Görev yapısı örgütün iskeletidir (Başaran, 1982). Örgüt içerisinde strese neden olan faktörler çoğunlukla birbiri ile ilişkilidir. Fakat yalnızca o örgüte özgü ya da o örgütün görevlerinden kaynaklanan stres durumları da vardır. Çünkü örgütlerin görev yapıları birbirinden tamamen farklıdır (Ertekin, 1993). Görev yapısına ilişkin stres kaynakları; aşırı iş yükü, işin sıkıcı olması, ücret yetersizliği, yükselme olanağı, çalışma süresinin uzun olması, çalışma koşulları, aydınlatma, ısı, gürültü, kalabalık şeklinde sıralanır (Aydın, 2016).

3.5.2. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

İşlevsel çevre içinde yer alan ikinci yapı, yetke yapısıdır. Bir örgütte üstler, astlarını etkileme gücünü örgütün yetke yapısından alırlar. Örgütlerin yetke yapıları, işgörenleri örgütsel egemenlik altına alma yönünden görev yapısından daha etkilidir. İşgörenler çoğu kez, görevin gerektirdiklerinden daha çok, yönetimin istediğini yapmak zorunda kalmaktadırlar. Yönetimin iş görende istedikleri ise yönetim biçimlerine göre değişmektedir (Başaran, 1982). Her defasında farklı görevler ve yetkiler üstlenilmesi kişide bir baskı oluşturup işgörenin endişesini arttırmaktadır (Güney, 2006). Aşırı sorumlulukla birlikte işgörenin iş yükü çok fazla artmaktadır bu durum da başlı başına bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018). Yetke yapısına ilişkin stres kaynakları, karar verme, karara katılma, yetkilerin yetersizliği, sorumlulukların verdiği endişe, değerlendirmede adaletsizliklerdir, yöneticilerin teşvik etmemesidir (Aydın, 2016).

3.5.3. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Üretim yapısı, örgütün mal veya hizmet üretirken oluşturduğu iş akımıdır. Üretim boyunca işgörenin iş akımı içinde olması, bu akıma uygun davranmasını gerektirir. İş akımı içinde bir mal veya hizmetin üretiminde çalışan işgörenler, işin başından sonuna dek, işin niteliğine uygun olarak işbirliği yapıp eşgüdüm içinde çalışmak zorunda kalırlar. Buna kullanılan teknolojinin, makinanın aracın gerecin gerektirdiklerini de eklemek gerekir (Başaran, 1982). Üretim yapısı örgütsel stres kaynakları açısından birçok etkeni içeren yapıdır. Bu gruptaki stres kaynakları, zaman baskısı, araç-gereçlerin yetersizliği, yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması, çalışmaların karşılığını alamamak olarak sayılabilir (Aydın, 2016).

3.6. Örgütsel Stres

Örgüt toplumun gereksindiği bir malı, hizmeti ve düşünceyi üretmek için bir araya gelen insanlardan oluşur (Başaran, 2004). Toplumsal gereksinimlerin bir kısmını karşılamak üzere kurulan örgütler, çeşitli mal ve hizmet üretmek amacını taşırlar. Örgütlerin bu amacını gerçekleştirmesi ise amaçlarına uygun niteliklerde işgörenleri çalıştırmaları ile doğru orantılıdır. Bir örgütte bütün diğer girdileri bütünleştiren ve işleyen emek girdisidir. Diğer yandan bireyler emeklerini belli bir örgütün kullanımına sunarak temel gereksinimleri karşılayacak kazançlar elde ederler. Böylece örgüt ile bireyler arasında karşılıklı alış veriş süreci başlar (Aydın, 2016). İnsanın çalışması, toplumsal güdülerin yarattığı gereksinimlerin giderilmesi için gerekli, hatta zorunludur. İnsan çalışıp ürettikçe, kendisine güveni artar. Yaptıklarıyla saygınlık kazandıkça kendisini gerçekleştirme olanağı bulur (Köknel, 1986). İnsan gücü örgütün asıl girdisidir. Bütün öteki girdiler, insan gücüyle işlenip örgütün öz gücüne dönüştürülür (Başaran, 2004). Bir örgütün işgörene karşı iki yükümlülüğü vardır: Birinci yükümlülük, işgörenlerin ekonomik, ruhsal ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaktadır. İkinci yükümlülükse, işgörenlerin kendilerini yetiştirme haklarını kullanmalarına olanak yaratmaktır. Bu iki yükümlülük işgörenlerin iş doyumlarının kaynağıdır (Başaran, 2004). Bireyleri iş seçiminde etkileyen temel faktörler; işin yapısı, çalışma koşulları, işe kabul şartları, para kazanma potansiyeli, gelişme fırsatları, iş doyumunu düzeyi ve geleceğe bakıştır (Lamberton ve Minor, 1995).

Ancak insanlar, işe girmeden önce zihinlerinde canlandırdıkları iş yaşamı ile gerçekte olan iş yaşamı örtüşmemektedir. Beklentileri ile gerçekleri örtüşmeyen bireyler

büyük bir hayal kırıklığına uğrayarak bunalıma girebilmektedir (Başaran, 1991). Yönetim süreci artık yalnızca örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini değil, aynı zamanda bir örgüt üyesi olarak işgörenlerin ekonomik, toplumsal ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanması görevini de üstlenmek durumundadır. Bireylerin gereksinimlerinin karşılanmasındaki başarı düzeyi ile örgüt amaçlarının işgörenler tarafından benimsenmesi ve bu amaçları gerçekleştirme yolunda çaba gösterme düzeyleri doğru orantılıdır (Aydın, 2016). İşgörenin örgütsel davranışı içinde uyum, oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Uyum, örgüt ortamında örgüt çalışanlarını sağlıklı bir biçimde yürütebilmesi için bireylerin verimli bir çalışmaya düzeniyle iş yerindeki mutluluğun korunması için gerekli ilişkiler sistemini zorunlu kılar. Birey açısından uyum, çalışma yaşamında doyum, huzur ve mutluluk sağlar, örgüt açısından ise, verimli bir çalışmanın temel gereklerinden birisidir (Mihçioğlu, 1985). Örgütsel uyum, insanın iç ve dış çevreyle olumlu bir etkileşim içinde olmasıdır. İnsanın iç ve dış çevresinden olumlu etkileşimini bozacak etkiler geldiğinde, dengelenme düşmesi; ama dengeden kurtulup yeniden durulma geçmesi uyumsuz olduğunu göstermez. Bu geçici bir doğal uyum çabasıdır; İnsanın çevresinden gelen etki değişmelerine karşı uyum sağladığını olduğunu gösterir (Başaran, 1991). İşgörenin uyumunda bilişsel, duygusal ve devinimsel güçlerinin önemi büyüktür. Başka bir deyişle, uyumun gerçekleşebilmesi için kişinin bu güçlerine gerek vardır. Ayrıca işgörenin uyumunda çevre koşullarının da önemi büyüktür. İşgören ne denli güçlü olursa olsun, örgütün koşulları uyumuna elverişli değilse, uyum sorununu çözemeyebilir. Yönetim görevi, işgörene ilişkin uyumunu kolaylaştıran bir çevre sunmak; sonra da uyumsuzluğu görülürse uyumunu sağlamak için girişimlerde bulunmaktır (Başaran, 2004).

Örgüte uyum sağlamak, işgörenin sistemle ahenk içinde olmasını ifade eder. Uyum sağlamak bir kez başarılan ve sürekli olan bir olgu değildir, dinamiktir. Uyum sağlamakta güçlük çeken kişilerle, toplum tarafından olumlu karşılanmayan bir biçimde davrananlara uyumsuz denir (Davis, 1984). Strese direnme, beden ve beyinde meydana gelen örselenmeler tam bir uyumla önlenemez. Uyum sürecinden kaynaklanan stres neticesinde bedensel hastalık ve duygusal karışıklık sık sık karşılaşılan sorunlardır (Schafer, 1987). Günümüzde belli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen “örgütsel stres” kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel stres, örgütte ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Quick ve Quick, 1984). Bir örgütteki yönetici veya işgören yaşlı veya genç bütün çalışanları etkileyen stres, bireylerin bedensel, zihinsel ve duygusal yapılarına etki eden ve zorlayan bir durumdur. Aşırı olduğunda stres, kişinin çevre ile başa çıkabilme yeteneğini tehdit eder. Stres, yaşamında baskı hissedenlerin kullandığı bir terimdir. Bu baskıların sonucunda çalışanlarda değişik stres belirtileri ortaya çıkar ki, bunlar çalışanların sağlık ve performansını tamamen ortadan kaldırır (Davis, 1983). Asıl önemli olan stresin güdüleyici olan türünü yakalamak, ancak zararlı ve tahrip edici olan ve genellikle stres terimi ile özdeşleştirilen zararlı olanından korunma yollarını öğrenerek işteki doyum ve verimin artırılmasıdır. Çalışma yaşamına giren birey, üretimin yanı sıra, örgüt içinde diğer insanlarla ilişkiler kurar, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya başlar, örgüt içindeki çeşitli gruplara üye olur. Bu süreçler işgörenin bir uyum çabası göstermesini gerekli kılmaktadır (Başaran, 2004).

Örgütsel davranış modeline göre, işgören davranışı, işgörenin işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel stres de bu etkileşim içindeki işgören, işlevsel çevre ve toplumsal çevreden kaynaklanabilir. İş ortamında

belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıyadır. Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2016).

İş stresi oldukça evrensel ve şiddetli bir stres türüdür. Pallatier’e göre iş stresi, iş arkadaşları arasındaki çatışma, yönetici ile çatışma, iş doyumsuzluğu, işteki sorumlulukların fazla olması, toplumsal desteğin yetersizliği, iş beklentilerinin belirsizliği veya zaman baskısından kaynaklanabilir. Bazı kişiler kendilerinden işlerinde beklenen performansı göstermek için yeterli eğitimi almadıkları; bazıları ise işlerinin onların becerilerini kullanmalarına izin vermediğini düşündükleri için strese girebilirler. İş çevresinde ve bireyler arasında her zaman çatışmalar ve uyumsuzluklar vardır. Bunlar şiddetli stresle sonuçlanabilir (Allen, 1983).

Örgütsel stresin görünümünü tam olarak anlamak için, stresin iki etmenin etkileşiminden kaynaklandığı göz önünde tutmak gerekir. Bu iki etmen, bireysel özellikler ile örgütsel özelliklerdir. Bunlar bir durumda stres tepkisini başlatır. Bireyde olumsuz bir tepki yaratacak stres uyaranlarının bulunduğu noktada, bireyin bu stres tepkisi direnmeyi belirler. Stres uyaranlarının büyüklüğü direnme kapasitesini aştığı noktada stres ortaya çıkar. Strese direnme, bir bireysel nitelik, bir kişilik özelliğidir. Oysa stres uyaranları, çalışma hayatının ve örgütün özellikleridir. Stres, örgütsel ve bireysel özelliklerin karşılıklı olarak birbirlerini etkilemelerinin bir işlevidir (Bacharach, Baver, Conley, 1986).

Beehr ve Newman iş stresini, bireyleri normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu yazarlara göre stres, örgüt üyeleri için fiziksel, psikolojik veya davranışsal alanlardaki değişikliklerle sonuçlanan dışsal bir duruma uyarlanma sürecidir (Luthans, 1989).

Örgütsel stres, bireyin kaynakları istemler karşısında yetersiz kaldığında ortaya çıkar. Bu nedenle kaynaklar ile istemler arasında dengenin korunması gerekmektedir (Trevor ve Enright, 1990). Stres örgütlerde gerek yönetici davranışını, gerekse işgören davranışını olumsuz yönde etkilemekte, örgütün verimsiz ve çalışan bireylerin mutsuz olmasına neden olmaktadır (Akgün ve Kemaloğlu, 1991).

3.6.1. Örgütsel Stres Kaynakları

Bu başlık altında örgütsel stres kaynaklarının farklı sınıflandırmaları ve örgütsel stres kaynakları modeline ilişkin açıklamalar yer almaktadır (Aydın, 2016). Herhangi bir işyerinde görevin niteliğinden, iş çevresinden veya işle ilgili olarak üst, ast, iş arkadaşları veya müşterilerle bulunan ilişkilerden dolayı stres ortaya çıkabilir (Drowkin ve diğerleri, 1990). Bir örgütteki işgörenleri etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilir. Bu kaynaklardan bazıları aşağıda yer almıştır (Davis, 1983; Stoner ve Fryer, 1983):

- İş yükünün fazlalığı
- Zamanın sınırlılığı
- Denetimin sıkı ve yakından olması,
- Yetkinin sorumlulukları karşılama yetersiz olması
- Politik havanın güvensizliği
- Rol belirsizliği
- Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
- Engellenme
- Rol çatışması
- Sorumlulukların yarattığı endişe

- Çalışma koşulları
- İnsan ilişkileri
- Yabancılaşma

İş stresi kaynakları Schafer tarafından farklı bir şekilde sınıflandırılarak aşağıdaki gibi ortaya konulmuştur (Schafer, 1987).

3.6.1.1. Örgütsel Özellikler

Örgütsel Siyasa:

- Adaletsiz ve yetersiz performans değerlendirme
- Adaletsiz Ödeme
- Keyfi ve belirsiz politikalar
- İşin dönerli olarak verilmesi
- İdealist iş tanımları

Örgütsel Yapı:

- Aşırı merkeziyetçilik, karara katılmada yetersizlik
- Gelişme veya ilerleme fırsatının azlığı
- Aşırı biçimsellik
- Emeğin bölünmesi ve aşırı uzmanlaşma
- Örgütteki birimlerin birbirine bağımlı olması

Örgütsel Süreç:

- Zayıf iletişim
- Performansa ilişkin dönüt eksikliği
- Amaçların belirsizliği veya çatışması
- Temsilcilerin etkisizliği
- Yetiştirme programları

3.6.1.2. İş Gereklere ve Rol Özellikleri

Çalışma Koşulları:

- Kalabalık
- Gizliliğin korunamayışı.
- Mekan düzenlemenin kötü olması.
- Zehirli kimyasal maddelerin varlığı

İş koşulları:

- Güvenlik tehlikesi
- Hava kirliliği

Kişilerarası ilişkiler:

- Adaletsiz ve saygısız deneticiler
- Kabul tanınma yoksunluğu
- Güven yoksunluğu
- Yarışma (Rekabet)
- Temsil sorumluluklarında güçlük
- Gruplararası ve grup içi çatışmalar

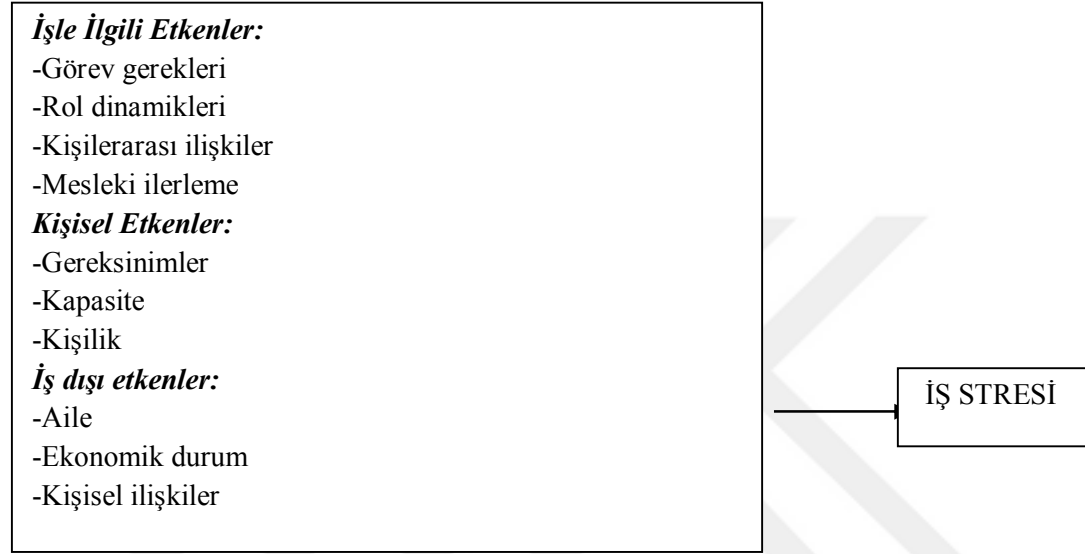
İş gereklere:

- Rutin iş
- Zaman baskısı ve acele iş teslimatı
- İşin çok az beceri gerektirmesi
- Başka kişilerden sorumlu olma
- Eksik istihdam, fazla istihdam

Rol Özellikleri:

- Rol çatışması
- Rol belirsizliği
- Rolün az veya fazla olması
- Rol-statü uyumsuzluğu

Stres kaynakları, strese neden olan unsurlardır. Aşağıda bir işgörenin işe karşı tutum ve davranışlarını etkileyen kişisel, işle ilgili ve iş dışı etkenler görülmektedir (Schermeron, 1987).



Şekil 1. Potansiyel Stres Kaynakları

Bu etkenlerden işle ilgili etkenler, açıkça yoğun bir stres potansiyeline sahiptir. Aşırı yüksek veya aşırı düşük görev gerekleri, rol çatışmaları veya belirsizliği, zayıf kişilerarası ilişkiler veya çok hızlı ya da çok yavaş mesleki ilerleme stres yaratabilir. Yapılan bir araştırmada işbaşında en çok stres yaratan etkenlerin neler olduğu sorulduğunda, işgörenler şu yanıtları vermişlerdir. İstedikleri türde bir iş yapamamak (%34), iş akımıyla başa çıkmak (%30), işin çok zor olması (%28), iş arkadaşları ile sorunlar (%21), işverenle anlaşmazlık (%18) oranında stres yaratmaktadır (Schermeron, 1989).

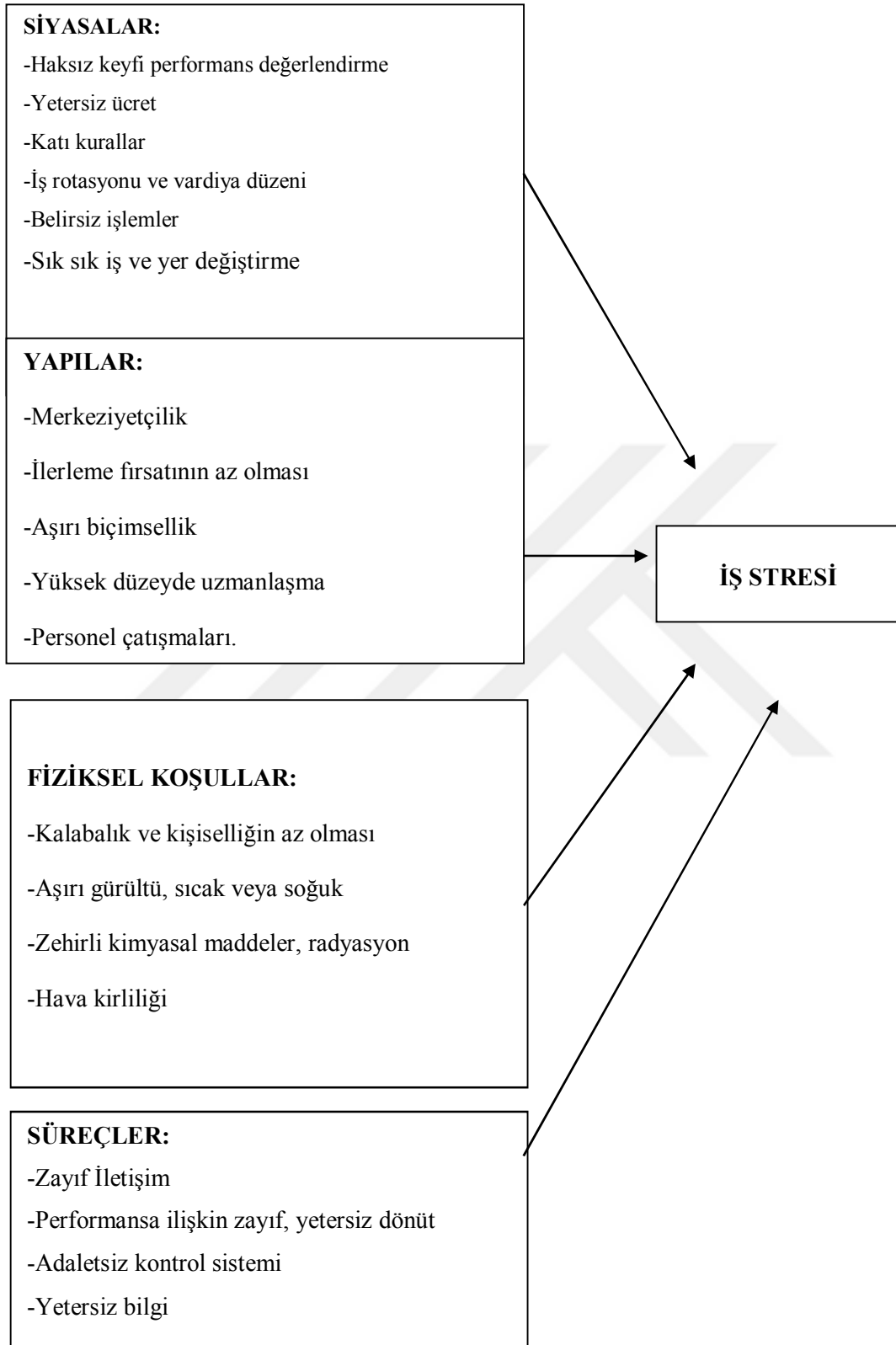
Çalışan bireyler için önemli bir stres kaynağı da kişisel etkenlerdir. Gereksinimler, kapasite ve kişilik gibi bireysel özellikler, işgörenlerin iş durumlarını algılama ve tepkide bulunma biçimleri üzerinde etkili olmaktadır (Schermeron, 1989). İşdışı olan ancak bireyi işinde de etkileyen stres etkenleri ise ailevi olaylar, ekonomik durum ve kişisel ilişkilerdir (Aydın, 2016).

Örgüt dışında oluşan stres kaynaklarının yanında, ayrıca örgütün kendisi ile ilgili stres kaynakları da vardır. Örgütün birey ve gruplardan oluşmasına karşın, potansiyel stres taşıyan, örgütte biricik ve daha makro düzeydeki boyutlar vardır. Aşağıda bu makro düzeydeki boyutlar örgütsel siyasalar, yapı, fiziksel koşullar ve süreçler olarak gösterilmiştir (Luthans, 1989).

Örgüt içerisinde yaşamına devam eden kişi örgütün kendine has özelliklerinden dolayı bazı olaylarla karşı karşıya kalır. Örgütün yapısal durumu, örgüt içerisinde değişen politikalar, iş koşulları strese kaynaklık edebilir (Durna, 2004). Bazı meslekler

aşırı iş yükü ve görev beklentisi yüksek olduğundan diğerlerine göre oldukça stresli ve daha zordur. İnsanlardan yetenek ve becerilerinin çok üstünde iş istenmesi örgüt içerisindeki bu yüksek performans beklentisi kişiyi strese sürükler. Bu durumun tersi olarak insanlara yeteneklerinin altında iş verilmesi de can sıkıntısından dolayı gerilime yol açar (Moorhead, Griffin, 1992). Yapılan araştırmalar insanlardan sorumlu olmanın nesnelere sorumlu olmaya göre çok daha zor olduğu ve bu insanlarda kalp hastalığı riskini arttırdığı çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır (Menon, Akliesh, 1992).

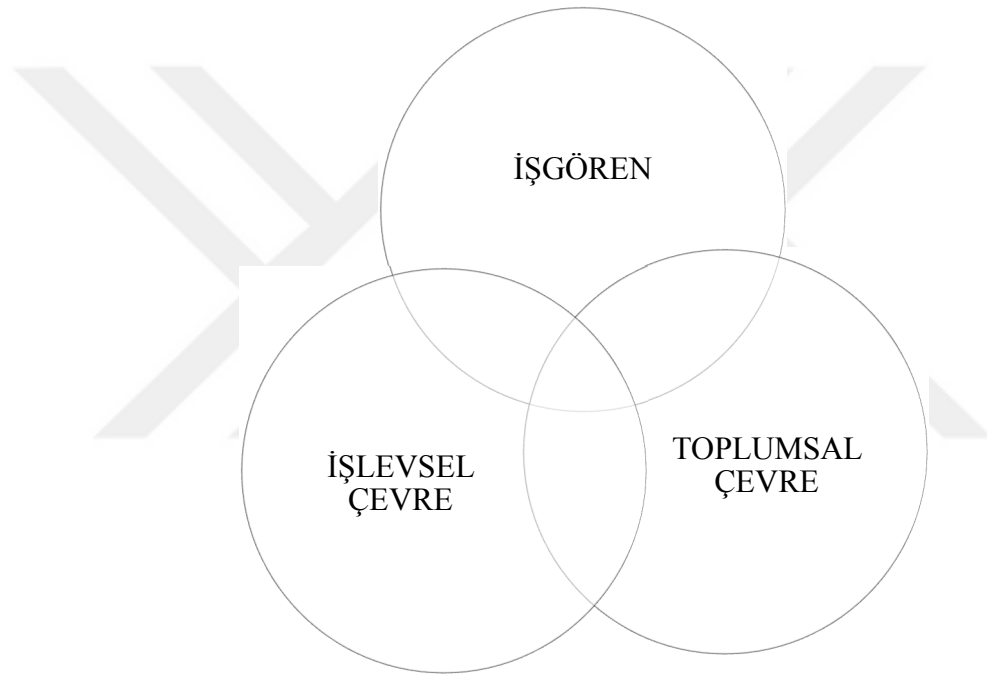
Örgütsel stres kaynakları sadece yukarıda sıralananlarla sınırlı değildir. İş karşılığında alınan paranın yetersiz olması demek işgörenin kendisinin ve ailesinin sağlıklı bir şekilde hayatlarını sürdürememeleri anlamına gelmektedir. Ekonomik yetersizlikler stresin oluşmasında oldukça güçlü ve etkili bir faktördür. Kişilerin mesleklerinde kariyer fırsatlarının hiç olmaması, kişilere yetki ve sorumluluk verilmemesi aynı zamanda sorumluluk yükleyip hiçbir yetki verilmemesi işgörenlerde büyük bir gerginlik hali oluşturmaktadır. Dolayısıyla bazı durumlarda kişiler yaptıkları işin kendi potansiyellerinin çok altında veya çok üstünde olmasının kendilerinde aşırı bir gerginliğe yol açtığını belirtmişlerdir. Tatminsizlik yaratan bu durum strese kaynaklık ederken kişilerin iş doyumunu da düşmektedir. Kişilerin iş yaşamındaki performanslarının değerlendirilmesinde ki belirsizlikler değerlendirme kriterlerinin objektif olmaması değerlendirmelerin adaletsiz yapılması stres yaratan önemli etkenlerdir. Örgüt ikliminin kötü olması örgüt içerisinde yetersiz iletişimin olması, işgörenler arasında dedikodunun yaygınlaşması ve bu olumsuz durumların örgüte yansımaları örgüt içerisindeki işgörenlerde kaygıya ve gerilime neden olmaktadır (Güney, 2001).



Şekil 2. Makro Düzeyde Örgütsel Stres Kaynakları

3.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları Modeli

Örgütsel davranışın etkileşim ve oluşumuna uygun olarak modellenmiştir. Örgütsel davranış, işgörenin örgütün işlevsel ve toplumsal çevreleri ile etkileşiminin ürünüdür (Başaran, 1990). İşgören ile örgütün işlevsel ve toplumsal çevresi arasında doğrudan bir ilişki vardır ve bunlar birbiriyle tümleşik bir bütündür. İşgörenler örgütteki işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşerek örgütsel davranışı gerçekleştirirler. İşgörenler bu etkileşim içinde aynı zamanda istenmeyen davranışlar da gösterebilirler. Stres kavramı işgörenin kendisi, işlevsel çevresi ve toplumsal çevresi ile yakından ilgilidir. İşgören davranışını etkileyen ve işgörenin işlevsel ve toplumsal çevreyle etkileşmesi sürecinde ortaya çıkan bir kavram olduğundan, örgütsel stres kaynaklarının da örgütsel davranış modeline uygun olarak kurulması gerekmektedir (Pehlivan, 1993).



Şekil 3. Örgütsel Stres Kaynakları Modeli

3.7. Stres ve Kişilik

Kişilik insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür. Kişilik tanımında ruhsal sürekliliği yansıtan benlik ve çeşitli kişiliklere özgü nitelikleri yansıtan karakter kavramları vardır. Benlik kavramı bireye özgü düşünce, duygu ve idealler ile yetenekleri, karakter ise bu niteliklerin eyleme dönüşmesini ve bireysel farklılıkları içerir. Kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişki, birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve Eysenck kişilik ölçeği(EPI) ile yapılan değerlendirmeler konuya ışık tutmuştur. Bu ölçek kişiliği çeşitli boyutlardaki özellikleri ile değerlendiren bir ölçektir. Eysenck, organizmanın kalıtsal ve çevresel şartlarla belirlenmiş olan aktüel veya potansiyel davranış kalıplarının bütününe kişilik olarak yorumlar. Kişilikteki iki ana boyuttan birincisi nevrotilik, bunun karşıtı olan dengeliliktir; ikincisi dışa

dönüklük ve bunun karşısı olan içe dönüklüktür. İnsanlar bu boyutlardan sadece birinin bir yönünden değil, her iki ana boyut ve karşıtlarını oluşturan çeşitli niteliklerden pay alırlar. Bunlardan biri daha baskındır ve bu sebeple kişiliği belirleme özelliğine sahiptir. Bunlardan nevrotik davranışı belirleyen üç temel özellik, nevrotik davranışın öğrenilmiş olması, uyumsuz olması ve yoğun bir duygusal yüke sahip olmasıdır. Örneğin, normal bir insan becerisini gösterirken zorlanacağı bir işle karşılaştığında çeşitli yollar dener. Bu yollar arasında “daha farklı daha kolay işlerle ilgilenmek”, sebep uydurarak bu işle “yüz yüze gelmeyi geciktirmek “veya temelinde bu işten kurtulma isteği yatarak “başka bir işe yönelmek” sayılabilir. Nevrotik bir insan, sınırlarını zorlayan bir işle karşılaştığında, bu rahatsız edici durumdan kaçınmak için daha farklı bir yola başvurur. Bu yol birdenbire ortaya çıkan bir yorgunluk, bir baş ağrısı veya iş yapmayı engelleyen başka bir bedensel güçlüktür. Streslerin somatize olarak organizmaya malolmasının nevrotiklik boyutunun baskınlığı belirler. Fizik veya psikolojik stres altında çeşitli kişilikler farklı risklere sahiptir. Gündelik çeşitli streslerde dikkatli bir gözlemci kişilik özelliklerine bağlı değişiklikleri kolayca fark edebilir. Stres verici durumdaki tepkiler, kişilik özelliklerine göre korku, kaygı, gerilim veya geri çekilme vb. farklı psikolojik nitelikler olabileceği gibi, terleme, kızarma, kalp atışının hızlanması gibi farklı fizyolojik nitelikler de olabilir. Farklı kişilerin aynı tepkiler verse bile, bunların şiddetleri birbirinden farklıdır (Baltaş ve Baltaş, 2018). Kişilik bireylerin stres yaşamadaki en önemli etkenlerden biridir. Kişilik insanın bir bütünlük içinde süreklilik gösteren davranış özellikleri ve çevresine uyum biçimidir. Bu anlamda kişilik deyimi insanın dış görünüşü, kendi benliğini kullanma biçimini, ölçülebilir iç ve dış özelliklerini, kendi arasında uyum sağlamasını, dış etkilere uyarlamasını, durağanlaşmış davranışlarını kapsar (Başaran, 1982). Kişilik bireylerin mesleki ilişkilerinde ve üretimlerinde de doğrudan etkili ve önemli bir etkidir. Kişiliği yaptığı işin gereklerine uygun olmayan işgörenler kronik bir stres kaynağı ile karşı karşıyadır. Mesleki kişilik üzerinde önemle durulan bir konu olarak araştırmacıların her zaman ilgisini çekmiştir (McKenna, 1994). Meyer Fridman ve Ray Rosenman adlı iki Amerika’lı doktorun yaptığı çalışmalara dayanılarak, insan kişilik tiplerinin bir sınıflaması yapılmıştır. Bu iki doktor çok sayıdaki San Fransisco’lu erkeği inceleyerek onları Tip A ve Tip B olmak üzere gruplandırmışlardır (Norfolk, 1989).

3.7.1. A Tipi Davranış Biçimi

A tipi davranış biçimi içinde olan kimseler, yoğun dürtüleri olan, saldırgan, ihtirash, rekabetçi, yapılması gereken birçok işin üzerinde hisseden ve zamana karşı yarışan insanlardır. A tipi davranış biçiminin özelliklerine sahip kimseler kendilerini hiç bitmeyen bir mücadelenin içinde hissederler ve bu mücadele sonucunda mümkün olan en kısa zamanda çevrelerinden çoğunlukla sınırları çok iyi belirlenmiş, en fazla sayıda şeyi elde etmek isterler. Büyük çoğunlukla da elde edilecek olanları aynı çevreyi paylaşan insanlara karşı ve onlara rağmen elde etmeyi tercih ederler. Hiç şüphesiz bu mücadele çağdaş batı dünyasının yaşama biçimi ile teşvik edilen ve ödüllendirilen bir tavidir. Çünkü dünyada bundan önce hiç görülmediği biçimde, çevrelerindeki insanlardan daha hızlı ve saldırgan olarak düşünen, başaran, konuşan, hareket eden, yaşayan ve hatta oynayan, boş vakitlerini bile aynı özellikteki uğraşlarla dolduran insanlara da özel ödüller sunmaktadır. Bu davranış biçiminin tam karşısında da daha gevşek, sakin ve zaman baskısını hissetmeyen B tipi davranış biçimi yer alır. A tipi davranış biçimi içinde olan insanları belirleyen üç ana özellik vardır. Rekabet içinde başarıya ulaşma çabası, abartılmış bir zaman darlığı, saldırganlık ve düşmanlık. Bütün

bu özellikler bir davranış ve duygu yumağı olarak bütünleşir ve kendisini ortaya koyar. Hemen belirtmek gerekir ki, dünyada hiçbir insan A tipi davranış biçiminin bütün özelliklerine sahip değildir. B tipi davranış biçiminin özelliklerini taşıyan birçok insan, derece derece bazı A tipi davranış biçimi özelliği gösterebilir. Her iki davranış biçimini birbirinden ayıran A tipi davranış biçimi özelliklerinin sayısı ve şiddetidir (Baltaş ve Baltaş, 2018).

A tipi davranış özellikleri genellikle acele konuşmak, diğer insanlar konuşurken sabırsızlanmak, hızlı yemek, sırada beklemekten nefret etmek, asla bir şeye yetişmek durumunda olmamak, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikle dolu bir programa sahip olmak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda pek çok şeyi birden yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk ve zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır. Tip A sendromu başa geçmek için bir mücadele ve başarı için zamana karşı sürekli bir yarış biçiminde görülür (Schafer,1987). Tip A insanı yüksek sesle ve çabuk konuşur, alıntı, göze batan sözcükler kullanır, özel olarak vurgulamak istediği sözcükleri tekrarlar ve başkaları konuşurken sık sık keser (Norfolk,1989) Fridman ve Rosenman'a göre A tipi kişilik özelliklerine sahip olanlar B tipine oranla 2 veya 3 kat daha fazla olasılıkla kalp ve damar hastalıklarına yakalanmaktadır. Örgütlerin çoğu A tipi davranışlar gösteren kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedirler. Bu nedenle de örgütlerdeki pek çok erkek ve giderek de kadın işgörenler fiziksel ve zihinsel sağlıkları pahasına bu özellikleri göstermektedirler (Artan, 1986). Bir başka önemli nokta, bir sınıflama ile yapılanın, insanları A ve B olarak ikiye ayırıp, yeni bir tip görüşü getirmek olmadığıdır. "A tipi insan" diye bir kimse yoktur" A tipi" bir davranış biçimidir ve her türlü insan A tipi veya B tipi davranış biçiminin bazı özelliklerine sahip olabilir. Aynı şekilde A tipi davranışın "stres" le aynı şey olmadığını hatırlatmakta yarar vardır. A tipi davranış ne stres verici bir durum, ne de strese karşı verilen tepkidir. A tipi davranış biçiminin nörozla da karıştırılmaması gerekir. Yine bu davranış tek başına doğrudan endişe, korku ve depresyon gibi ruh hallerini ne başlatır, ne de devam etmesini sağlar. Ayrıca A tipi davranış biçimi çevresel uyaranlara karşı verilen refleks biçiminde bir tepki de değildir. Tam tersine, insanı zora sokan, mücadeleyi gerektiren durumlara, bu davranış biçimine yatkın kişilerin sürekli olarak yöneldikleri bir davranış biçimidir. A tipi davranış biçimi, bir insanın sahip olduğu temel kişiliğinin, bu davranışın ortaya çıkmasına imkan veren toplumsal şartların sonucu ve sürdürülme sebebidir (Baltaş ve Baltaş, 2018).

3.7.1.1. A Tipi Davranış Biçiminin Özellikleri

Büyük bir ihtimalle, hiçbir psiko-sosyal faktör, koroner hastalıklara yatkın, "A tipi davranış biçimi" ölçüsünde ilgi görmemiş ve doğrulanmamıştır. Bu sebeple A tipi davranış biçiminin temel özelliklerine biraz daha derinlemesine göz atmakta yarar vardır.

Hareketlilik: A tipi davranış biçimini benimsemiş bir kişinin kesin bir konuşma biçimi vardır. Bu kimseler konuşmalarını belirli bir noktaya yönelik sürdürürler ve bazı kelimeleri patlayıcı olarak vurgular, sık ve kuvvetli jestlerle konuşurlar. Cümleler arasında kuvvetli nefes aralıkları bulunur.

Dürtü ve İhtiras: A tipi davranış biçimine sahip kimseler, kendileri ve başkaları için yüksek bir beklenti düzeyleri koyar ve bunun gerçekleşmemesi durumunda kuvvetli bir rahatsızlık duyarlar. Bu kimseler "başarıların" az ve kısa bir mutluluk verdiği, harekete yönelik insanlardır.

Rekabet, saldırganlık ve düşmanlık duyguları: A tipi davranış biçimi içindeki birey, kendisi ve başkalarıyla sürekli bir yarış içindedir. Zaptetmek için gösterdikleri gayrete rağmen, düşmanlık, öfke duygu ve davranışları kolayca ortaya çıkartabilir.

Zaman Baskısı: A tipi davranış biçimini benimsemiş kişi zamanın amansız zorlayıcılığı altında sonsuz bir mücadele içindedir. Bu kimseler devamlı olarak daralan bir zamanda, her an daha fazlasına ulaşmanın gayreti içindedirler.

Tek Açılı Kişilik: A tipi davranış biçimine sahip bir kişi, çoğunlukla kendisiyle meşgul “benmerkezci” dir. Bu kimseler büyük çoğunlukla, hayatın diğer cephelerini ve ailelerini ihmal edecek ölçüde kendilerini işlerine vermişlerdir (Baltaş ve Baltaş, 2018).

A tipi kişilikler başladıkları işi çok sıkı takip edip mutlaka bitirmek isterler. Tek açıdan bakarlar ve düşünce kalıpları vardır. Duygularını ortaya çıkarmaz ve duygularını asla ifade etmezler (Tarhan, 2002). A tipi kişiliklerin en baskın özelliklerinden biri de mükemmeliyetçi olmalarıdır (Silah, 2005). A tipi yöneticiler ile çalışan iş görenler A tipinin bu mükemmeliyetçi özelliğinden dolayı baskı hissedip stres yaşarlar bu durum da iş görenlerin sinirli davranışlar sergilemelerine neden olur (Güney, 2011).

3.7.2. B Tipi Davranış Biçimi

A tipi bireylerin tam karşıtı olan bireylerin davranışsal özellikleri B tipi olarak adlandırılmıştır. B tipi insanlar katı kurallardan arınmış ve esnekler. Zamanı sorun etmezler, rahat ve sabırlıdır. Başarı konusunda aşırı hırslı değillerdir. Kolay kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. İşleriyle ilgili rahatlıkları onlara suçluluk duygusu vermez, sakin ve düzenli çalışırlar (Aydın, 2016). İş konusunda çok rahat olmak, zaman ve başarı ile pek ilgilenmemek, işte kalite arayışı, başkalarıyla yarışmamak sakin ve açık konuşmak, kendinden emin olmak, sağlığına düşkün ve boş vakti bol olmak, her şeyi olduğu gibi kabul etmek, herkesle dostluk içinde olmak, çevreye açık ve sosyal yaşamı seven bir hayat yaşamak bu kişilik tipinin en önemli özellikleridir (Gündoğdu, 2009). Friedman ve rosenman'ın B tipi kişilik davranışı olarak tanımladıkları kişiler rekabetten çok etkilenmeden, sağlığına zarar vermeden mücadele eder. B tipi davranış özellikleri gösteren kişilerde ara sıra A tipi davranışlar görülür, ancak bu çok alt düzeydedir (Artan, 1986).

B tipi kişilikler sıkıntılı durumlarda dahi sakinliklerini korurlar. Zaman baskısı onları telaşlandırmaz işlerini erteleyebilirler. Rekabet ve hırstan uzak dururlar. Hayal dünyaları geniştir ve duygularını açıkça dile getirebilirler. İşlerinden hoşnutlar (Tarhan, 2002). Mükemmeliyetçi değillerdir ve stres kaynaklarını önemsemedikleri için stres yaşamazlar (Silah, 2005).

3.7.3. Karma Tip

Örgütlerde çalışan bireyler A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Bu tip insanlara karma tip adı verilir. Ancak önemli olan bireyin hangi tipin özelliklerine daha yakın davranışlar sergilediğidir. Örneğin bir insan hem çok sabırlı hem de çok sabırsız olamadığı gibi, olağanüstü koşullarda herkes hızlı davranmak zorunda kalabilir. Burada önemli olan normal ve olağan koşullarda bile kişinin davranışlarına hırs, acele ve sürat egemen ise puanı düşük olsa bile A tipinin risklerine sahiptir. Temel amaç, işgörenlerin kendisine zarar vermeden, işleri ve iş ortamındaki diğer insanlarla barışık bir biçimde çalışmasını sağlamaktır (Aydın, 2016).

Bazı insanların özellikleri hem A tipi kişilik özelliklerine hem de B tipi kişilik özelliklerine uyar. Karma tipte önemli olan hangi tipin özelliklerinin o kişi de daha baskın olduğudur. Karma tip günümüz iş dünyasının ihtiyacı olan kişilik tipidir. Çünkü

bu kişilik tipi her iki tipin olumlu özelliklerini bir araya getirip daha iyi işler çıkarabilirler (Güney, 2011).

3.8. Toplumsal Bir Örgüt Olarak Okul

Toplumsal bir sistem, birbirleri ile etkileşimde bulunan ve sosyal bir varlık oluşturan, birbirlerine bağımlı öğeler ve etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir. Toplumsal bir sistem, kendisini oluşturan öğelerin ve ilişkilerin ötesinde bir varlığa ve amaca sahiptir. Toplum sosyal bir sistem birçok alt sistemden oluşur. Sosyal bir sistem olan toplumun alt sistemlerinden biri de eğitim sistemidir. Toplum düzeyinde bir alt sistem olan eğitim sistemi yükseköğretim, ortaöğretim, ilköğretim ve okul öncesi eğitim gibi alt sistemlerden oluşur. Bu alt sistemler de kendi yapılarında alt sistemlerden oluşur. Bu alt sistemler okul olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2013). Toplumsal bir örgüt olan okulların en önemli özelliği bir örgüt olarak girdi ve çıktılarının insan olmasıdır. Bu durum okulun etki alanını oldukça genişletmektedir. Sosyal bir sistem olarak çalışması gereken okul örgütünde davranış bilimleri ve insan ilişkileri büyük önem taşır (Bursalioglu, 1999). Bir sosyal sistem olan okul örgütünün en önemli ögesi öğretmendir. Çağımız insanların yaşamış oldukları bazı sorunlarla öğretmenlerimiz de karşı karşıyadır. Bu sorunların başında da stres gelmektedir. Dolayısıyla başta stres olmak üzere öğretmenlerimizi diğer insanların yaşadığı sorunlardan soyutlamak imkansızdır (Güler, 1998). Kuşkusuz hammadde insan olan eğitim örgütlerinde stresten kaçınmak olası değildir. Aksine strese neden olabilecek birçok faktör bu örgütlerin bünyesinde barınmaktadır. Özellikle sistemin öğretmen boyutunda stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha çok yaygınlaşması ve stresin doğrudan doğruya verimliliği etkilemesi birçok araştırmaya konu olduğu gibi, araştırmacı tarafından da büyük bir ilgiyle bu problemin üzerine gidilmesi sürecini ortaya çıkarmıştır. Okullar demokratik bir yapının oluşturulması ve sürdürülmesi gereken kuruluşlardır. Okul ikliminin demokratikleştirilmesi daha doyumlu ve üretici bir öğretmen potansiyelinin oluşturulmasını sağlayacaktır. Bunun başarılması ise öğretmenlerin diğer gereksinimlerinin yanında psikolojik gereksinimlerinin de karşılanmasını zorunlu kılmaktadır (Arıcan, 2011).

3.9. Öğretmen ve Örgütsel Stres

Öğretme işi doğası gereği çok stresli bir etkinliktir. Öğrencilerin gerek kişilik özellikleri gerekse buldukları sosyal ortam ve ekonomik düzeylerinin birbirinden çok farklı olması öğretmenlik mesleğini hem çok profesyonel hem de zor bir meslek haline getirmektedir. Bundan dolayı eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmenlerimiz stres yaratan birçok faktörle karşı karşıyadır. Okul örgütlerinde oluşacak stres kaynakları öğretmenlerimizin verimini düşürmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerimizde stres yapıcı kaynaklar saptanmalı ve olumlu bir eğitim öğretim ortamı hazırlanmalıdır. Stresli örgüt ortamında çalışan öğretmenlerin verimsizliğinin ortaya çıkardığı sonuçlar öğrencileri, diğer örgütleri ve tüm toplumu etkiler (Karadavut, 2005). Öğretmenliği diğer mesleklerden ayıran en önemli özelliklerden biri çok fazla stres altında çalışmalarınıdır. Eğitim öğretim hizmetlerinde; fazla bürokratik işler, ekonomik olarak yetersizlik, ilerleme fırsatının olmaması, toplumun bakış açısı, ödüllendirme ve kurumlarda karar sürecine katılımın olmaması gibi sorunlar öğretmenlerde stresin ortaya çıkmasına yol açmakta ise bu durum öğretmenlerde fiziksel ve ruhsal bozulmalarına yol açarak verimi düşürmektedir. Öğretmenlerin verimini düşmesinden toplum doğrudan etkilenmektedir (Celep, 2003).

Aslan'a (1995) göre öğretmenlerin stres kaynakları özetle şunlardır:

- Kararlara katılmama,
- Rol çatışması-rol belirsizliği
- Yöneticilerin tutum ve davranışları
- Denetim biçimi
- İletişim-Etkileşim
- Yükselme ve gelişme olanakları
- Meslek yaşamındaki sosyal ilişkiler.

Okul örgütlerinde bürokratik hiyerarşiye bağlı olarak oluşan sürtüşmeler, yönetici öğretmen çatışmaları öğretmenlerde stresin bir başka kaynağıdır. Çünkü okul içindeki olumsuz iletişim problemleri idareci ve öğretmenleri karşı karşıya getirebilir. Öğretmenler bazı zamanlar idarecilerin verdiği görevleri tam olarak anlayamayabilir. Bu durum da bilgi ve iletişim eksikliğinden kaynaklanan gerilime neden olabilir. Öğretmenlerin kişisel özellikleri ile öğretmenlik mesleğinin özelliklerinin uyuşmaması da stres yaratabilir. Kişinin zihninde oluşan ideal benlik kişiyi motive eder. İşte benlikle öğretmenlerde mesleğinin gerektirdiği özelliklerin uyuşmaması ciddi bir strese yol açar (Ünal, 1999). Öğretmenler için bir diğer stres kaynağı, konumlarını veya kendilerine olan güvenleri zedeleyecek durumlardır. İnsanların farklı meslek gruplarına ait görüşleriyle ilgili yapılan anketler, öğretmenlere büyük saygı duyulduğunu göstermektedir. Yine de öğretmenlerin iş kalitesiyle ilgili yapılan toplumsal saldırılar, düşen eğitim standartlarıyla ilgili iddialar göz önüne alındığında, öğretmenlerin morallerini düşürmeye sebep olabilir. Bu moral düşüşü aynı zamanda, sorumluluk ve karar alma seviyelerinin azaltılarak mesleğin inceden inceye göz ardı edilmesiyle de yaşanabilir (Yıldırım ve Tulgar, 2016).

3.9.1. Fiziksel Koşullardan Kaynaklanan Stres Kaynakları

Okul ortamının ısınma, temizlik, havalandırma gibi fiziksel koşullar öğretmenlerin çalışma isteğini arttıracak şekilde düzenlenmelidir. Öğretmenlerin çalışma ortamlarının fiziki yönden istedikleri gibi olmaması öğretmenlerin iş doyumlarını düşürür, işten bıkmalarına ve öğretmenlerde ciddi bir strese neden olmaktadır (Yılmaz, 2007). Bu durum öğretmenlerin sağlığını ve psikolojik durumunu olumsuz etkiler. Strese neden olan bu durum kötü fiziksel çalışma ortamı ile de birleşince öğretmenlerde strese neden olur ve öğretmenlerin motivasyonunu müthiş derecede düşürür (Yıldırım, 2008).

3.9.2. Öğrenci-Öğretmen ve Veli İlişkilerine Bağlı Stres Kaynakları

Öğrencilerin sınıf ortamında problemleri davranışları, disiplin sorunları öğretmenlerde strese neden olabilmektedir. Aynı zamanda öğrencilerin derse hazırlanmadan gelmeleri, ders için gerekli materyalleri hazırlamamaları sınıf kurallarına uymayıp disiplin sorunları oluşturmaları aynı zamanda velilerin bu duruma kayıtsız kalmaları çocukların eğitimleri ile hiçbir yönden ilgilenmemeleri öğretmenlerde strese neden olmaktadır. Aynı zamanda öğrencilerin görgü kurallarına uymaması, argo kelimeler konuşmaları, ders anlatılırken başka işlerle uğraşıp arkadaşlarını rahatsız etmeleri, öğretmene saygısız davranmaları, derste kitle iletişim araçlarıyla uğraşmaları, sakız çiğnemeleri, lakayit tavırları, derse zamanında gelmemeleri, sınavlarda kopya çekmeye eğilimli olmaları öğretmenlerde strese neden olmaktadır (İstanbul, 2007). Bu sorun davranışların asıl kaynağı öğrencilerin aileleri de olabilmektedir. Ailenin yapısı

çocuğun her türlü gelişimini ve tutumunu aynı zamanda okul başarısını etkiler. Okulun sorunlu öğrencileri de genelde sorunlu ailelerden gelmektedir (Sarıtaş, 2000).

Okul örgütlerinde öğretmenlerinin beklentilerinin karşılanması oldukça önemlidir. Beklentilerinin karşılanmaması öğretmenlerin moral seviyesini düşürmektedir (Bursalıoğlu, 1999). Kişinin işini isteyerek yapması o kişinin o işteki performansını artırır. Bu durum tüm meslekler için geçerlidir. Kişinin işindeki bu istek ve performans dengesi iş doyumu kavramını ortaya çıkarmıştır (Gamsız, 2013).

3.10. İş Doyumu

İş doyumu kavramı 1920 yılında ortaya atılmış bir kavramdır. Bu kavramın önemini anlaşılması ise 1940' lı yıllara dayanmaktadır. 1940' lı yıllardan sonra iş doyumu kavramı yaklaşık olarak 7000 bilimsel çalışmaya kaynaklık etmiştir (Ardınç ve Baş, 2002). Bir çok bilimsel çalışmaya konu olan iş doyumu kavramı farklı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Bir kavram olarak iş doyumu işgörenlerin yaptıkları işlere karşı hissettikleridir. İşgörenlerin çalışma sürecinde işlerinden aldıkları fizyolojik ve psikolojik haz iş doyumu olarak adlandırılmıştır (Silah, 2002).

İş insanın maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları faaliyetlerdir. İş doyumu ise işgörenlerin işlerini veya iş tecrübelerini değerlendirmeleri neticesinde memnun olması ve pozitif duygular yaşamasıdır (Kazdin, 2000).

İş doyumu, işgörenlerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardır. Genel anlamı ile doyumdan farklı bir anlam içermektedir. Bir haz ya da olumlu bir duygu olduğundan, işgörenin ne derecede işinden doyum sağladığını ölçmek zordur; ama olanaksız değildir. Önce işgörenin kendisi, içe bakış yöntemiyle işinden ne derecede doyum sağladığını tanıyabilir. Bir işgörenin işten doyumu, işinden ne istediğine ve neyi elde edeceğini umduğuna bağlıdır. İşgörenin işinden ne istediği, geliştirdiği değerlerine ve geçimsel, ruhsal, toplumsal gereksinimlerine dayanır. İşinden neyi elde edeceğini umduğu ise, işgörenin geliştirdiği denklik duygusuna bağlıdır. İş insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. İşgörenin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler. İnsan kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak, geneller. İşgöreninde, aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine, işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi doğaldır. İşini haz duyarak yapan bir işgörenin, bu güzel yaşamının, ömrünün uzamasına yol açacağını söylemek olanaklıdır. Bunun yanında, işgörenin, hem bedensel, hem ruhsal sağlığı yönünden işten doyumunun, işgörene olumlu etki yapacağı da varsayılabilir (Başaran, 2004). Literatürde farklı farklı tanımları olan iş doyumu kavramını daha iyi açıklayabilmek için çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Aşağıda iş doyumu kavramını açıklayan kuramlar açıklanmıştır:

3.10.1. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu, görülemeyen ve ölçülemeyen psikolojik bir durumdur .Fakat insanların davranışları ile anlaşılmaktadır. Bir işgören işinden memnun olduğunda işiyle ilgili sorumluluğunu tatmin edici bir şekilde yerine getirir. İş doyumu kuramları motivasyonu açıklayan kuramlar ile güçlü bir şekilde örtüşmeye sahiptir. İş doyumu kuramları , hangi iş faktörlerinin iş doyumunu etkilediğini ve işgörenlerin iş memnuniyetini arttırmak için neler yapılabileceğini belirlemeye yardımcı olmaktadır. İş doyumunu farklı yönleri ile ele alan kuramlar kapsam kuramlar ve süreç kuramları olmak üzere iki grupta incelenmektedir.

3.10.1.1. Kapsam Kuramları

Bunlardan birincisi olan kapsam kuramlarına göre insanların ihtiyaçları değişkenlik göstermektedir, ihtiyaçların tamamen karşılanması imkansızdır. İhtiyaçlarımız birbiri ile bağlantılıdır. İş doyumunu açıklayan kapsam kuramları ; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzbergh'in İkili Etmen Kuramı, Adlerfer'in ERG Kuramı ve Başarı İhtiyacı kuramıdır (Barlı, 2005).

3.10.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı kendinden sonra gelen iş doyum kuramlarına kaynaklık ettiği için çok önemli bir yere sahiptir (Tınaz, 2000). Maslow' a göre bireylerin biyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları vardır. Maslow bu ihtiyaçları beş kısma ayırmıştır. Bunlar; fizyolojik, güvelik, ait olma ve sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirir (Başaran, 2004). Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre doyurulamayan bir ihtiyaç bireyde rahatsızlık oluşturmaktadır. Birey bu ihtiyacı doyum için çaba gösterir ve ihtiyacı tatmin ettikten sonra bireyde başka ihtiyaçlar baskın hale gelir (Özkalp ve Kirel, 2010). Maslow bu ihtiyaçların ömür boyu devam ettiğinden dolayı bu ihtiyaçların insanları güdülemede her zaman önemli olacağına dikkat çekmiştir. Maslow çalışan bireylerin yaklaşık olarak % 85' inin fizyolojik ihtiyaçlarını ; % 70' inin güvenlik ihtiyaçlarını ; % 50' sinin sosyal ihtiyaçlarını ; %45'inin saygı ihtiyaçlarını; % 10'nun ise, kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılamış olduğunu ileri sürmektedir (Tınaz, 2000).



Şekil 4. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

3.10.1.1.2. Herzberg'in İkili Etmen Kuramı

Frederic Herzberg ve arkadaşları tarafından 1960 yılında geliştirilmiş olan bu kuramda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan ihtiyaçlar Herzberg'in kuramında

da yer almaktadır. Fakat Herzberg Maslow' dan farklı olarak ihtiyaçları güdüleyici ihtiyaçlar ve hijyen faktörler olarak ikiye ayırmıştır (Barlı, 2005). Bu kurama göre çalışanların işlerinden doyum alabilmesi için iş ortamlarının zenginleştirilmesi gerekmektedir. Bu zenginleştirmeden kasıt ise iş göreni motive edici faktörler olan; ücret, çalışma ortamı, toplumsal statü, yönetim tarzı gibi faktörlerdir (Silah, 2005). Herzberg'in güdüleyici faktörleri ve hijyen faktörleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Okumuş, 2011).

Güdüleyici Faktörler	Hijyen Faktörler
İşin Kendisi	Statü, üstler, altlar, eşit düzeydekiler
Başarı, gelişim olanağı	Bireylerarası ilişkiler, yönetim.
Sorumluluk	Şirket Politikası, iş güvenliği
Terfi, Onaylama	Çalışma Şartları, ücret, özel hayat

Şekil 5. Herzberg'in Güdüleyici ve Hijyen Faktörleri

3.10.1.1.3. Alderfer'in ERG kuramı

ERG kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramından esinlenerek ortaya çıkan bir teoridir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramındaki eksiklere dikkat çekerek ihtiyaçları; varlık ihtiyaçları, sosyal ilişki ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı olarak gruplamıştır (Barlı, 2005). Varlık ihtiyacı fizyolojik ve güvenlik ihtiyacının olduğu ihtiyaçlar olarak kabul edilmiş olup sosyal ilişki ihtiyaçları diğer insanlarla olan duygu ve düşüncelerin paylaşımı olarak gelişme ihtiyaçları olarak ise başarı ve ilerleme olarak kabul edilmiştir (Gamsız, 2013). Alderfer Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında olduğu gibi bireylerin ihtiyaçları aşamalı olarak değil aynı anda hissettiklerini vurgulamıştır (Tınaz, 2000).

3.10.1.1.4. Başarı İhtiyacı Kuramı

Başarma ihtiyacı kuramı David McClelland tarafından geliştirilen insanın üç tür ihtiyaçtan; başarma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve güç ihtiyacı etkilendiğini savunmaktadır (Tutar, 2004). Bu kuram, başarma ihtiyacının bir işi muntazam bir şekilde yapmak, problemlerin üstesinden gelmek isteyen insanlarda çok baskın bir gereksinim olarak ortaya çıktığını, ilişki kurma ihtiyacının ise diğer insanlarla sıcak ilişkiler kurmak isteyen insanlarda baskın olduğunu ortaya atmaktadır (Gamsız, 2013).

3.10.1.2. Süreç Kuramları

İş doyumunu ile ilgili süreç kuramları, davranışın nasıl enerjiye dönüştürüldüğünü, yönlendirildiği, sürdürüldüğünü ve durdurulduğunu sürecini açıklamaktadır. İş doyumunu sadece işin doğası ve organizasyon içindeki bağlamı ile değil aynı zamanda bireylerin

meslekleri ile sahip oldukları ihtiyaçlar, değerler ve beklentiler tarafından da belirlendiğini belirtmektedir (Günbay, 2000). Süreç kuramları ; Wroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı ve İlişkili Küme kuramıdır.

3.10.1.2.1.Wroom'un Beklenti Kuramı

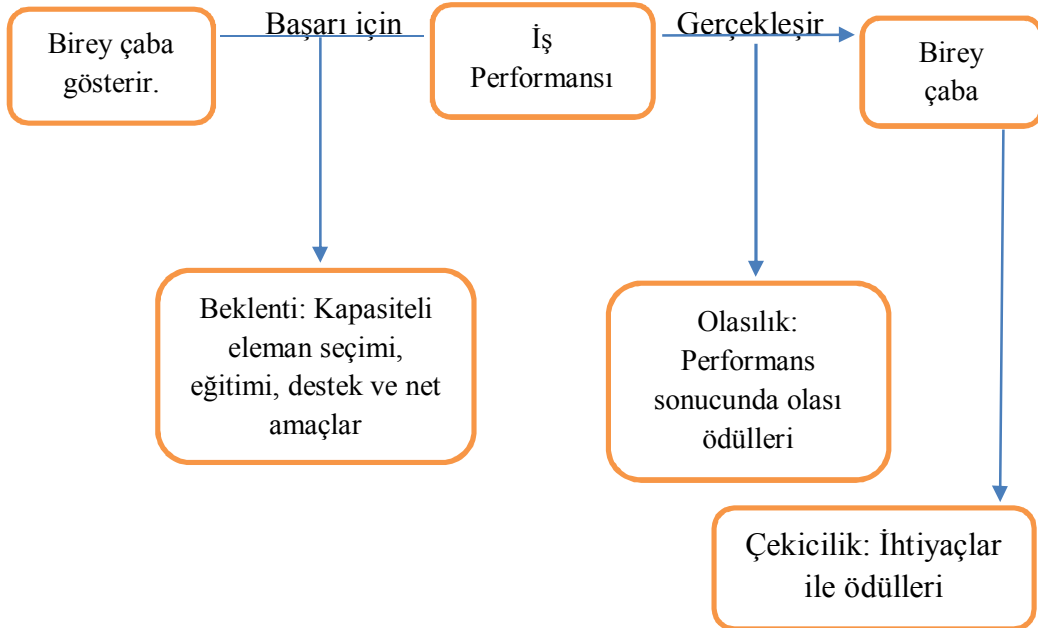
Maslow, Herzberg ve Adlerfer'in kuramları ihtiyaç temelli kuramlardır. Vroom ise sadece ihtiyaçların yeterli olmadığını, bireyin davranışının sonucunda ihtiyaçların giderileceğine yönelik bir beklentisinin olması gerektiğini savunmaktadır (Öztürk, 2003).

Vroom bireyin işinden aldığı doyumun yüksek olması ve bireyin yüksek performans göstermesi için üç faktör belirlemiştir:

1)Beklenti: Birey işi için gösterdiği çabanın sonunda çeşitli ödüller kazanacağına inanmalıdır (Gamsız, 2013).

2)Amaçsallık: Birey işini yaparken sarfettiği çabanın farkında olursa bu durumu performansına yansıtacaktır (Gamsız, 2013)

3)Çekicilik: Bireyin başarısı sonucunda verilecek ödüller bireyi cezbetmeli birey için önemli bir anlamı olmalıdır. Eğer çalışmanın sonunda alınacak ödül birey için kıymetli ise birey işi için daha fazla çaba gösterecektir (Özkalp ve Kırel, 2010). Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir devlet okulunda kadrolu olarak görev yapmakta olan bir öğretmen ne kadar çok efor sarf etse de aldığı ücrette herhangi bir değişiklik olmadığından bir süre sonra bu eforunu azaltacaktır yani işini ortalama bir performansla yapacaktır (Okumuş, 2011). Vroom' un beklenti kuramı şu şekilde formüle edilebilir: Arzulama düzeyi (cazibe-çekicilik) x Beklenti=Güdülenme (Barlı, 2005). Vroom'un beklenti kuramı Şekil 6' daki gibidir (Altuğ, 1997).



Şekil 6. Wroom'un Beklenti Kuramı

3.10.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Çalışanlar ödül ve ücretin herkese eşit bir şekilde dağıtılmasını ister. Birey göstermiş olduğu çabasının karşılığında bir gelir elde etmek ister. Çalışanların elde ettiği bu gelir sadece para olarak görülmemelidir. Ödemeler, işte terfi, ücret ve işten alınan psikolojik hazzı da içine almaktadır. İşgören aldığı ücreti kendisiyle aynı çabayı gösteren bir başka işgörenin ücreti ile karşılaştırır. İşgören bu durumda aldıkları ücretin eşit olduğunu görürse eşitlik duygusu yaşayacaktır. Bu eşitlik duygusu işgörenin işinden aldığı doyumunu artırır (Okumuş, 2011). Adams sadece ücret konusunda değil ödüllendirmenin de adil olması işgörenlerin iş doyumlarını arttıracaklarını savunmaktadır (Barlı, 2005).

3.10.1.2.3. İlişkili Küme Kuramı

Bu kurama göre, işgörenin iş doyumunu, üyesi olduğu kümenin etkisine göre azalıp çoğalır. İşgören, örgütten elde ettiğini değerlendirirken, küme üyelerinin görüşlerinin etkisinde kalır. İşgören, örgütün ihtiyaçlarını karşılama düzeyini beğenmese bile, öteki üyelerin bu düzeyi beğenmesi karşısında, iş doyum düzeyine razı olur. Bunun tersi de olabilir. İşgören, iş doyumunu sağlasa bile, küme üyelerinin etkisiyle işinden doyum olmaz. İlişkili küme kavramına, işgörenin çalıştığı örgütün küçüklüğü, büyüklüğü; örgütün bulunduğu çevrenin kırsallık, kentlik gibi niteliği; işgörenin sendika üyesi olup olmadığı; işgörenin üyesi olduğu sendikanın küçüklüğü ve büyüklüğü; üyesi olduğu kümenin kümenin üyelerinin çoğunluğunun erkek ya da kadın olması gibi değişkenler de girer (Korman, 1977).

3.10.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler iki başlık altında sıralanabilir: (Kılıç, 2011).

Bireysel özelliklere bağlı faktörler

- Kişilik
- Tecrübe
- Yaş
- Medeni Durum
- Eğitim Düzeyi
- Değer Yargıları.

İş ve iş ortamına bağlı faktörler:

- İşin Yapısı
- Fiziki Şartlar
- Terfi
- Ücret
- Çalışanlar arası iletişim
- Yöneticiler
- İşin Zorluk Derecesi

3.10.3. İş Doyumsuzluğun İşgörene Etkileri

İşten doyumsuzluk, işgöreni elem veren duygulara yönelir. İş yaşamının, insana elem vermesi ve bunu sürmesi insanın yaşamını zorlaştırır. İşten doyumsuzluk, yalnız işgörene değil, örgüte de zarar verebilir. İşten doyumsuzluğun olumsuz etkilerinin önemlileri ise şöyle sıralanabilir (Başaran, 2004):

- Beden sağlığı
- Ruh sağlığı
- İşten Bıkma
- Devamsızlık
- Kavgacılık
- İşi Bırakma.

3.10.4. Öğretmenlerin İş Doyumları

Eğitim bireylere istedik davranışları kazandırma sürecidir. Bireylerin toplumsallaştırılmasında çok önemli bir role sahiptir. Bireyin içerisinde yaşadığı toplumun kültürünü öğrenmesi ve bunu gelecek nesillere aktarabilmesi ancak eğitim ile mümkündür (Mahmutoğlu, 2008). Ülkemizde eğitim devlet okulları ve özel okullar ile yapılmaktadır. Devlet okullarının öğrenci ve personel sayısı özel okullardan çok daha fazladır. Gelişen ve değişen dünyada gerek devlet olsun gerekse özel okullarda çalışan öğretmen ve okul idarecilerine çok önemli görevler düşmektedir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005). Gelecek nesillerimizi yetiştirecek olan öğretmenlerimizin iş doyumunu büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerimiz artık karar süreçlerinde yer almak, toplumsal anlamda istediği saygınlığa ulaşmak, ücret, terfi ve meslekte kariyer yapma isteğindedirler (Okumuş, 2011). Bu anlamda öğretmenlerimizin iş doyumunu yükseltmek için gerek hizmetiçi etkinlikler yapılmalı gerekse öğretmenlik mesleği ile ilgili olarak yeni düzenlemelere gidilmelidir (Balay, 2000).

Bir milleti şekillendiren ve geleceğe hazırlayan mesleklerin başında öğretmenlik gelir. Öğretmenlerin bu zor görevi layıkıyla yerine getirebilmeleri için eğitim ortamlarının öğretmenlerimizin ihtiyaçlarına cevap verebilen, öğrencilerim motive eder şekilde hazırlanması gerekmektedir. Bu durum öğretmenlerimizin işlerinden doyum sağlamaları açısından önemlidir (Filiz, 2014). Eğitimde kaliteyi ve niteliği arttırmak mevcut durumun eksikliklerinin doğru tespit edilip bu eksikliklerin giderilmesi ile yakından ilgilidir. Bu eksiklikler doğru tespitlerle giderilirse eğitimin niteliği ön plana çıkacak öğretmenlerimizin de iş doyumunu artacaktır (Kavutçu, 2016). Çalışma koşullarının iyi olarak algılanmaması iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır. İş görenlerin iş ortamı hakkındaki duygu ve düşünceleri bize onların çalışma ortamı hakkında önemli bilgiler vermektedir. Öğretmenlerimiz çalışma ortamlarında yapılan her türlü düzenlemeden etkilenmektedirler. Bu düzenlemeler olumlu yönde olunca eğitim ortamı iyileşmekte, okul iklimi olumlu bir havaya dönüşmekte bu durumda beraberinde başarıyı getirmektedir. Bu başarı durumu okullarda eğitimin niteliğini ön plana çıkardığı için öğretmenlerimizin yaptıkları işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Yılmaz ve Izgar, 2009).

Öğretmenlerin iş doyumları sadece çalışma ortamları ile ilgili yapılan düzenlemelerden ibaret değildir. Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden birçok faktör vardır. Bu faktörler arasında öğretmenlerimizin okulda maruz kaldıkları stres etmenleri, ekonomik durumları, idarecilerin tutum ve davranışları, çalışma koşulları ve saatleri, öğretmenlerimizin sahip oldukları kişisel özellikler söz konusu faktörler arasında sayılabilir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Ayrıca öğretmenlerin okul idareleri

uyum içerisinde olmaları okul içi iletişimi güçlendirmekte öğretmenlerimizin işten doyumlarını arttırmaktadır (Kağan, 2005).

Eğitim sisteminin en önemli unsuru öğretmendir. Eğitimde kalitenin yükselmesi öğretmenlerin işlerinde yüksek doyuma ulaşmalarına bağlıdır. Öğretmenlerin iş doyumlarının düşmesi demek verecekleri hizmetin de kalitesinin düşmesi demektir. Eğer öğretmenlerimizin iş doyumları artarsa öğrencilerini akademik, sosyal ve bireysel açıdan donanımlı bir şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar (Gamsız, 2013).

Okul örgütlerinde kendini eğitim sisteminin önemli bir unsuru olarak gören öğretmenlerimiz ikinci bir işe ihtiyaç duymadan kendilerini tatmin edebilecek bir ücret aldıklarında, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü yükseltildiğinde kendilerini daha fazla işlerine verecektir ve geleceğimizin teminatı çocuklarımıza daha kaliteli bir eğitim sunacaklardır. Ayrıca ücret ve toplumsal statünün istenilen noktaya getirilmesinden sonra öğretmenlerimizin gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurabilmeleri için öğretmenlerimize kişisel gelişimlerini destekleyecek ortamlar sunulmalı ve öğretmenlerimizin çalışma ortamları değişen dünyanın ve öğrencilerin beklentilerine cevap verebilen şekle getirilmelidir. Bu durumlar öğretmenlerimizde iş stresini azaltacak olup yaptıkları işten de haz duymalarını sağlayacaktır (Okumuş, 2011).

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi açıklanacaktır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada betimsel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2007). Bu bilgiden hareketle, yapılmış olan çalışmada öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve iş doyumlarının sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı korelasyon ve karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli çerçevesinde analiz edilmiştir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçe merkezinde anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 4576 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, evren içerisinde basit tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 425 öğretmen oluşturmaktadır. Tanımlanan evrenden örnekleme birimlerinin tesadüfi olarak çekilmesi basit tesadüfi örnekleme olarak nitelendirilir (Büyüköztürk, 2017).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ile ilgili verilerin dağılımı Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	225	52,9
	Erkek	200	47,1
Medeni Hal	Evli	374	88
	Bekar	51	12
Hizmet Yılı	1-10 yıl	138	32,5
	11-20 yıl	153	36
	21 yıl ve üstü	134	31,5
Okul Türü	Anaokulu	22	5,2
	İlkokul	143	33,6
	Ortaokul	139	32,7
	Lise	121	28,5
Branş	Sınıf Öğretmeni	135	31,8
	Branş Öğretmeni	290	68,2
Öğrenim Durumu	Lisans	373	87,8
	Lisansüstü	52	12,2
Toplam		425	100,00

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre 225’i (%52,9) kadın, 200’ü (%47,1) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Medeni hal değişkenine göre 374’ü (%88) evli, 51’i (%12) bekar öğretmenlerden oluşmaktadır. Hizmet yılı değişkenine göre öğretmenlerin 138’i (%32,5) 1-10 yıl, 153’ü (%36) ve 134’ü (%31,5) 21 yıl ve üstü hizmet yılına sahiptir. Okul türü değişkenine göre öğretmenlerin 22’si (%5,2) anaokullarında, 143’ü (%33,6) ilkokullarda, 139’u (%32,7) ortaokullarda ve 121’i (%28,5) liselerde görev yapmaktadır. Branş değişkenine göre öğretmenlerin 135’i (%31,8) sınıf öğretmeni, 290’ı (%68,2) ise branş öğretmenidir. Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin 373’ü (%87,8) lisans mezunu, 52’si (%12,2) lisans mezunudur.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği”, “Stres Belirtileri Ölçeği” ve “Minnesota İş tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik altı maddeden (cinsiyet, medeni hal, hizmet yılı, okul türü, branş, öğrenim durumu) oluşmaktadır.

4.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarını belirlemek amacıyla Karadavut (2005) tarafından geliştirilen örgütsel stres kaynakları ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel stres kaynakları ölçeği beşli likert tarzında hazırlanmış otuz yedi madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar, kariyer gelişiminden kaynaklanan stres kaynakları, işe özgü stres kaynakları, örgütsel rolden kaynaklanan stres kaynakları, örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres kaynakları ve işteki ilişkilerden kaynaklanan stres kaynaklarıdır. Örgütsel stres kaynakları ölçeğinden alınacak en yüksek puan 185, en düşük puan ise 37’dir.

Örgütsel stres kaynakları ölçeği ile ilgili olarak ölçeğin birinci alt boyutunu oluşturan kariyer gelişiminden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .840, ölçeğin ikinci alt boyutunu oluşturan işe özgü stres kaynaklarına ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .798, ölçeğin üçüncü alt boyutunu oluşturan örgütsel rolden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .783, ölçeğin dördüncü alt boyutunu oluşturan örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .851 ve ölçeğin beşinci alt boyutunu oluşturan işteki ilişkilerden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .902 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değerleri açısından incelendiğinde ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

4.3.3. Stres Belirtileri Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin stres belirtilerini belirlemek amacıyla Karadavut (2005) tarafından geliştirilen stres belirtileri ölçeği kullanılmıştır. Stres Belirtileri ölçeği

beşli likert tarzında otuz iki madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar, davranışsal stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri ve psikolojik stres belirtileridir. Stres belirtileri ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 160, en düşük puan ise 32. Stres belirtileri ölçeği ile ilgili olarak ölçeğin birinci alt boyutu olan davranışsal stres belirtileri ile ilgili olarak güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değerini .889, ölçeğin ikinci alt boyutu olan fiziksel stres belirtileri ile ilgili olarak güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değerini .913 ve ölçeğin üçüncü alt boyutu olan davranışsal stres belirtileri ile ilgili olarak güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değerini .917 olarak hesaplamıştır. Cronbach Alpha değerleri açısından incelendiğinde ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

4.3.4. Minnessota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla Akkemiş (2005) tarafından geliştirilen Minnessota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Minnessota iş doyum ölçeği beşli likert tarzında yirmi maddeden oluşmaktadır. Minnessota iş doyum ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 100 , en düşük puan ise 20'dir. Türkiye' de çeşitli araştırmalarda kullanılan bu ölçeğin yüksek geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu araştırmacılar tarafından ortaya konulmuş olup güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .85 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel stres kaynakları ölçeği, stres belirtileri ölçeği ve minnessota iş doyum ölçeği ile ilgili olarak gerekli izinler alınmıştır (EK-2,EK-3,EK-4). Ayrıca veri toplama araçlarının okullarda uygulanabilmesi için Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü' den izin alındıktan sonra (EK-5) araştırmacı tarafından belirlenen okullara gidilerek uygulamanın amacıyla ilgili gerekli açıklamalar yapılmış, katılımcıların veri toplama araçlarındaki maddelere samimi ve doğru cevaplandırmalarına önem verilmiştir.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin kontrolleri araştırmacı tarafından yapılarak veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS.21.0 istatistik paket programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık katsayısı (skewness) değerine bakılmış olup araştırma verilerinin çarpıklık katsayısı (skewness) değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu belirlenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilerek veriler parametrik testlerle analiz edilmiştir. Ayrıca kişisel bilgi formunda yer alan öğrenim durumu değişkeninde doktora düzeyinde mezun olan iki öğretmen olduğu için öğrenim durumu ile ilgili analizlerde doktora grubu yüksek lisans grubuna dahil edilip lisansüstü olarak kabul edilip analizler ona göre yapılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal, branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız gruplar t testi, hizmet yılı, okul türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal , branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre

farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız gruplar t testi, hizmet yılı ve okul türü değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır uygulanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin, öğretmenlerin cinsiyet, medeni hal , branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız gruplar t testi, hizmet yılı ve okul türü değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır uygulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirleyebilmek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmış olup varyansların homojen olmadığı durumlarda Dunnet's t-3 testi, varyansların homojen olduğu durumlarda ise Scheffe testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin öğretmenlerin stres belirtilerine, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine ve öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisini belirleyebilmek için Pearson Korelasyon Analizi tekniği kullanılmıştır.

5. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtilerinin iş doyumlarına etkisini inceleyen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

5.1.Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarına ilişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Bağımsız Grup t-testi' sonuçları aşağıda tablo 5.1'de verilmiştir.

Tablo 5.1.Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Örgütsel Stres Kaynakları	Kadın	225	116,20	22,47	423	.293	.769*
	Erkek	200	115,58	21,39			

*p>.05

Tablo 5.1'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, cinsiyet değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=.293, p>.05).

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, medeni hal değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Bağımsız Grup t-testi' sonuçları aşağıda tablo 5.2'de verilmiştir.

Tablo 5.2.Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Medeni Hallerine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Hal	N	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Örgütsel Stres Kaynakları	Evli	374	115,82	22,12	423	.293	.824*
	Bekar	51	116,52	20,78			

*p>.05

Tablo 5.2'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, medeni hal değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda medeni hal değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=.293, p>.05).

Aşağıda tablo 5.3'te öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, hizmet yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)' testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Hizmet Yılı	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
1-10 yıl	138	117,59	21,96	Gruplararası	2	1351,81	675,908	1,406	.246*
11-20 yıl	153	116,64	20,24	Gruplariçi	422	202886,90	480,77		
21 yıl ve üstü	134	113,34	23,66	Toplam	424	204238,71			
Toplam	425	115,91	21,94						

*p>.05

Tablo 5,3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda hizmet yılı ortalamalarına göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,406; p>.05). Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin hizmet yılı düzeyine bağlı olarak değişmediği görülmektedir.

Aşağıda tablo 5.4'te öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)' testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Anaokulu	22	20,64	20,64	Gruplararası	3	7808,56	2602,58	5,579	.001*
İlkokul	143	23,64	23,64	Gruplariçi	421	196430,15	466,58		
Ortaokul	139	21,88	21,88	Toplam	424	204238,71			
Lise	121	18,71	18,71						
Toplam	425	115,91	21,94						

*p<.05

Tablo 5,4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda okul türü ortalamalarına göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,579, p<.05). Daha sonra anlamlı farklılığın kaynağını belirleyebilmek amacıyla tamamlayıcı post-hoc tekniklerini kullanabilmek için Levene's testiyle yapılan grupların varyanslarının homojenliği testi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüş (Levene F=3,061; p<.05), bağlı olarak 'Dunnet's T3' çoklu karşılaştırma testi uygulanarak sonuçları aşağıdaki tablo 5.5' te verilmiştir.

Tablo 5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığın Hangi Gruplardan Kaynaklandığını Belirlemek Üzere Yapılan Post HocDunnet's T3 Testi Sonuçları

Okul Türü(i)	Okul Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh\bar{X}$	P
Anaokulu	İlkokul	10,901304	4,82537	.167
	Ortaokul	3,23997	4,77707	.982
	Lise	12,12732	4,71903	.088
İlkokul	Anaokulu	-10,90134	4,82357	.167
	Ortaokul	-7,66137	2,71183	.030*
	Lise	1,22598	2,60824	.998
Ortaokul	Anaokulu	-3,23997	4,77707	.982
	İlkokul	7,66137	2,71183	.030*
	Lise	8,88734	2,59775	.003*
Lise	Anaokulu	-12,12732	4,71903	.088
	İlkokul	-1,22598	2,60824	.998
	Ortaokul	-8,88734	2,51775	.003*

Tablo 5.5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası kullanılan dunnet's t3 testi sonucunda, İlkokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları puanı ile ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmekte olup, bu farklılık negatif yönde ortaokul lehinedir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları puanı ile lise öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmekte olup, bu farklılık ters yönde ortaokul lehinedir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Bağımsız Grup t-testi' sonuçları aşağıda tablo 5.6'da verilmiştir.

Tablo 5.6. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Branş	N	\bar{X}	SS	Sd	T	P
Örgütsel Stres Kaynakları	Sınıf	135	115,00	23,79	423	-.585	.577*
	Branş	290	116,33	21,05			

*p>.05

Tablo 5.6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, branş değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=-.585, p>.05).

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Bağımsız Grup t-testi' sonuçları aşağıda tablo 5.7'de verilmiştir.

Tablo 5.7. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS	Sd	T	P
Örgütsel Stres Kaynakları	Lisans	373	115,69	21,68	423	-.550	.612*
	Lisansüstü	52	117,48	23,94			

*p>.05

Tablo 5.7’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerinin, öğrenim durumu değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=-.550$, $p>.05$).

Öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ‘Bağımsız Grup t-testi’ sonuçları aşağıda tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Stres Belirtileri	Kadın	225	63,15	23,93	423	.971	.335*
	Erkek	200	60,80	25,92			

*p>.05

Tablo 5.8 ‘de görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, cinsiyet değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin stres belirtileri düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=.971$, $p>.05$).

Öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, medeni hal değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ‘Bağımsız Grup t-testi’ sonuçları aşağıda tablo 5.9’da verilmiştir.

Tablo 5.9. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Hal	N	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Stres Belirtileri	Evli	374	61,35	23,83	423	-1,548	.213*
	Bekar	51	67,10	31,37			

*p>.05

Tablo 5.9 ‘da görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, medeni hal değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda medeni hal değişkenine göre öğretmenlerin stres belirtileri düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=-1,548$, $p>.05$).

Aşağıda tablo 5.10’da öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, hizmet yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ‘Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’ testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.10. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Hizmet Yılı	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
1-10 yıl	138	67,82	27,58	Gruplararası	2	7417,686	3708,843	6,132	.002*
11-20 yıl	153	60,60	24,37	Gruplarıçi	422	255236,779	604,826		
21 yıl ve üstü	134	57,73	21,35	Toplam	424	262654,465			
Toplam	425	62,04	24,88						

*p<.05

Tablo 5,10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda hizmet yılı ortalamalarına göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,132, p<.05). Daha sonra anlamlı farklılığın kaynağını belirleyebilmek amacıyla tamamlayıcı post-hoc tekniklerini kullanabilmek için Levene’s testiyle yapılan grupların varyanslarının homojenliği testi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmüş (Levene F=6,132; p>.05), bağlı olarak ‘Scheffe ‘ çoklu karşılaştırma testi uygulanarak sonuçları aşağıdaki tablo 5.10’ te verilmiştir.

Tablo 5.11. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılığın Hangi Gruplardan Kaynaklandığını Belirlemek Üzere Yapılan Post Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Hizmet Yılı (i)	Hizmet Yılı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh\bar{X}$	P
1-10 yıl	11-20 yıl	7,22073	2,88720	.045*
	21 yıl üstü	10,09047	2,98269	.004*
11-20 yıl	1-10 yıl	-7,22073	2,88720	.045*
	21 yıl üstü	2,86974	2,90977	.615
21 yıl ve üstü	1-10 yıl	-10,09047	2,98269	.004*
	11-20 yıl	-2,86974	2,90977	.615

*p<.05

Tablo 5.11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası kullanılan scheffe testi sonucunda, 1-10 hizmet yılına sahip öğretmenlerin stres belirtileri ortalama puanları ile 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin stres belirtileri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ve bu fark hizmet yılı 1-10 yıl olan öğretmenlerin lehinedir. 21 yıl ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin stres belirtileri ortalama puanları ile 11-20 hizmet süresine sahip öğretmenlerin stres belirtileri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir ve bu fark 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin lehinedir.

Aşağıda tablo 5.12’de öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ‘Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)’ testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.12. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Anaokulu	22	91,49	34,84	Gruplararası	3	20721,544	6908,181	12,020	.000*
İlkokul	143	60,24	22,34	Gruplarıçi	421	241932,920	574,673		
Ortaokul	139	61,96	25,66	Toplam	424	262654,465			
Lise	121	58,92	21,33						
Toplam	425	62,04	24,88						

*p<.05

Tablo 5,12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda okul türü ortalamalarına göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=512,020, p<.05).Daha sonra anlamlı farklılığın kaynağını belirleyebilmek amacıyla tamamlayıcı post-hoc tekniklerini kullanabilmek için Levene’s testiyle yapılan grupların varyanslarının homojenliği testi sonucunda, varyansların homojen olmadığı görülmüş (Levene F=4,786; p<.05), bağlı olarak ‘Dunnet’s T3 ‘çoklu karşılaştırma testi uygulanarak sonuçları aşağıdaki tablo 5.13’ te verilmiştir.

Tablo 5.13. Öğretmenlerin Stres Belirtileri Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılığın Hangi Gruplardan Kaynaklandığını Belirlemek Üzere Yapılan Post HocDunnet’s T3 Testi Sonuçları

Okul Türü(i)	Okul Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh\bar{X}$	P
Anaokulu	İlkokul	31,24749	7,66123	.003*
	Ortaokul	29,53134	7,74227	.005*
	Lise	32,57012	7,67902	.002*
İlkokul	Anaokulu	-31,24749	7,66123	.003*
	Ortaokul	-1,71614	2,86872	.992
	Lise	1,32263	2,69334	.997
Ortaokul	Anaokulu	-29,53134	7,74227	.005*
	İlkokul	1,71614	2,86872	.992
	Lise	3,03878	2,91590	.879
Lise	Anaokulu	-32,57012	7,67902	.002*
	İlkokul	-1,32263	2,69334	.997
	Ortaokul	-3,03878	2,91590	.879

Tablo 5.13’te görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası kullanılan dunnet’s t-3testi sonucunda, anaokulu öğretmenlerinin stres belirtileri ortalama puanları ile ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin stres belirtileri ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ve bu fark anaokulunda görev yapan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ‘Bağımsız Grup t-testi’ sonuçları aşağıda tablo 5.14’te verilmiştir.

Tablo 5.14.Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Branş	N	\bar{X}	SS	Sd	T	P
Stres Belirtileri	Sınıf	135	62,85	25,62	423	.454	.655*
	Branş	290	61,67	24,57			

*p>.05

Tablo 5.14'te görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, branş değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t-testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda branş değişkenine göre öğretmenlerin stres belirtileri düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=.454, p>.05).

Öğretmenlerin stres belirtilerinin, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Bağımsız Grup t-testi' sonuçları aşağıda tablo 5.15'te verilmiştir.

Tablo 5.15.Öğretmenlerin Stres Belirtileri Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS	Sd	T	P
Stres Belirtileri	Lisans	373	61,95	24,99	423	-.197	.841*
	Lisansüstü	52	62,68	24,31			

*p>.05

Tablo 5.15' te görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri düzeylerinin, öğrenim durumu değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin stres belirtileri düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=-.197, p>.05).

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Bağımsız Grup t-testi' sonuçları aşağıda tablo 5.16'da verilmiştir.

Tablo 5.16. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	T	p
İş Doyumu	Kadın	225	68,24	13,21	423	1.519	.133*
	Erkek	200	66,14	15,28			

*p>.05

Tablo 5.16 'da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, cinsiyet değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t-testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işdoyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=1.519, p>.05).

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, medeni hal değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Bağımsız Grup t-testi' sonuçları aşağıda tablo 5.17'de verilmiştir.

Tablo 5.17. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Hal	N	\bar{X}	SS	Sd	T	p
İş Doyumu	Evli	374	66,90	14,36	423	-1,361	.151*
	Bekar	51	69,80	13,21			

*p>.05

Tablo 5.17 'de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, medeni hal değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda medeni hal değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=-1,361, p>.05).

Aşağıda tablo 5.18'de öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, hizmet yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)' testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.18. Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Hizmet Yılı	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
1-10 yıl	138	67,82	13,98	Gruplararası	2	86,673	42,337	.208	.081
11-20 yıl	153	67,22	11,33	Gruplarıçi	422	86014,230	203,825		
21 yıl ve üstü	134	66,71	17,27	Toplam	424	86098,903			
Toplam	425	67,25	14,25						

*p>.05

Tablo 5,18'de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda okul türü ortalamalarına göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=.208, p>.05).

Aşağıda tablo 5.19'da öğretmenlerin işdoyumu düzeylerinin, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan 'Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)' testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.19. Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Sd	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Anaokulu	22	65,03	21,06	Gruplararası	3	458,750	152,917	.752	.522*
İlkokul	143	68,38	15,30	Gruplarıçi	421	85640,153	203,421		
Ortaokul	139	66,18	14,64	Toplam	424	86098,903			
Lise	121	67,55	10,58						
Toplam	425	67,25	14,25						

*p>.05

Tablo 5,19’da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş düzeylerinin, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda okul türü ortalamalarına göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=.752, p>.05$).

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ‘Bağımsız Grup t-testi’ sonuçları aşağıda tablo 5.20’de verilmiştir.

Tablo 5.20. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Branş	N	\bar{X}	SS	Sd	T	P
İş Doyumu	Sınıf	135	67,37	17,11	423	.118	.916*
	Branş	290	67,20	12,73			

* $p>.05$

Tablo 5.20 ‘de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, branş değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t-testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda branş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=.118, p>.05$).

Öğretmenlerin iş doyumlarının, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ‘Bağımsız Grup t-testi’ sonuçları aşağıda tablo 5.21’de verilmiştir.

Tablo 5.21. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS	Sd	T	P
İş Doyumu	Lisans	373	67,67	14,48	423	1.635	.065*
	Lisansüstü	52	64,23	12,11			

* $p>.05$

Tablo 5.21’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, öğrenim durumu değişkenine anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t- testi uygulanmış. Yapılan analiz sonucunda öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=1.635, p>.05$).

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile stres belirtileri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere ‘Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı’ tekniğinden yararlanılmış ve sonuçlar Tablo 5.22’ de verilmiştir.

Tablo 5.22. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri Puanlarının Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Stres Kaynakları	Stres Belirtileri
Örgütsel Stres Kaynakları	-	,35*
Stres Belirtileri		-

N=425

* $p<.01$

Tablo 5.22’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile öğretmenlerin stres belirtileri istatistiksel olarak .01 düzeyinde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Anlamlı, orta düzey ve pozitif yönde olan bu ilişkiye göre, örgütsel stres kaynakları düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, stres belirtilerini daha fazla hissettikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere ‘Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı’ tekniğinden yararlanılmış ve sonuçlar Tablo 5.23’ te verilmiştir.

Tablo 5.23. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Doyumları Puanlarının Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Sonuçları.

Değişkenler	Örgütsel Stres Kaynakları	İş Doyumu
Örgütsel Stres Kaynakları	-	,-333*
İş Doyumu		-

N=425

*p<.01

Tablo 5.23’te görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumlarının istatistiksel olarak .01 düzeyinde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Ters yönde olan bu ilişkiye göre, örgütsel stres kaynakları düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, iş doyumları düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere ‘Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı’ tekniğinden yararlanılmış ve sonuçlar Tablo 5.24’ te verilmiştir.

Tablo 5.24. Öğretmenlerin Stres Belirtileri ve İş Doyumları Puanlarının Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Sonuçları.

Değişkenler	Stres Belirtileri	İş Doyumu
Stres Belirtileri	-	,-219*
İş Doyumu		-

N=425

*p<.01

Tablo 5.24’te görüldüğü gibi öğretmenlerin stres belirtileri ile öğretmenlerin iş doyumlarının istatistiksel olarak .01 düzeyinde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Ters yönde olan bu ilişkiye göre, stres belirtileri düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, iş doyumları düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmanın bu bölümünde ; örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve minnesota iş doyumunu ölçeklerine öğretmenlerin verdiği cevaplardan elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre elde edilen bulgular neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerimizin stres kaynakları cinsiyet değişkeni açısından değişmemektedir. Yani erkek öğretmenlerimizin etkilendiği stres kaynaklarından kadın öğretmenlerimizde aynı ölçüde etkilenmektedir. Öğretmenlik mesleğinin stres kaynakları; öğretmenlik mesleğinin zor ve sabır gerektiren bir meslek olması, ekonomik olarak çok fazla getirisinin olmaması, çalışma koşullarının zor olması, toplumsal statüsünün düşük olması, toplumun değişik sosyo-ekonomik düzeyinden her kesime hitap etmesi hem erkek hem de kadın öğretmenlerimizi aynı düzeyde strese sokmaktadır. Altınok ise (2009) yaptığı araştırmada benzer sonuca ulaşmıştır. Erken'in (2006) yaptığı araştırmada cinsiyet değişkeninin stres kaynakları düzeyi üzerinde etkisi olmadığını tespit etmiştir. Ancak Karadavut' un (2005) yaptığı araştırmada, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağından etkilendiklerini tespit etmiştir. Başol ve Altay'ın (2009) yaptıkları araştırmalarında ise tam tersine bir durum olarak erkek öğretmenlerin daha fazla strese maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi medeni durum değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları maruz kaldıkları stres kaynakları düzeyini etkilememektedir. Öğretmenlik mesleğinin gerek işe özgü stres kaynakları gerekse örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres kaynakları olsun bunlar evli ve bekar öğretmenleri eşit düzeyde etkilemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi hizmet yılı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlik mesleğinin doğası gereği mesleğin kaçınılmazı yılında olursa olsun öğretmenlerimiz stres kaynaklarına aynı düzeyde maruz kalmaktadır. Mesleğin başındaki öğretmenlerimizle mesleğin sonundaki öğretmenlerimiz aynı düzenin içerisinde yere aldıkları için stres kaynaklarından aynı şekilde etkilenmektedirler. Bu konuda Karadavut'un (2005) yaptığı araştırmada da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Farklı olarak Erken'in (2006) yaptığı araştırmada 21 yıl ve üzeri süre çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından daha az etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyleri öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi ile ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyinden daha yüksektir. Aynı zamanda ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres

kaynakları düzeyleri ile liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyinden daha yüksektir. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyinden daha yüksektir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları düzeyinin yüksek olmasında öğrencilerin ergenlik dönemine yakın olmaları gösterilebilir. Aynı zamanda liselere giriş sisteminin sürekli değişikliğe uğraması da stres kaynaklarını arttırmaktadır. Bu konuda Karadavut' un (2005) yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin çok fazla stres kaynağına maruz kaldıkları görülmüştür. Kıral ve Diri'nin (2016) yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyinin öğretmenlerin görev yaptığı okul türü açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi branş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri öğretmenlik mesleğine özgü stres kaynaklarından, kariyer gelişiminden kaynaklanan stres kaynaklarından yani mesleki ilerlemenin çok fazla olmaması öğretmenlere mesleki ilerleme kaydedebilecekleri ortamların oluşturulmaması öğretmenlerin örgütsel rollerinden kaynaklanan stres kaynaklarından ve örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres kaynaklarından aynı şekilde etkilenmektedirler. Karadavut (2005) yaptığı araştırmada benzer bir sonuca ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerimizin lisans ya da yüksek lisans mezunu olmaları stres kaynaklarından etkilenme düzeylerini değiştirmemektedir. Aynı örgüt iklimi içerisinde yer alan öğretmenlerimizin öğrenim düzeylerinin farklı olması örgüt içerisinde stres kaynaklarını değiştirememektedir bu yüzden de öğrenim durumu düzeyi öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeylerini etkilememektedir. Karadavut (2005) yaptığı araştırmada yüksek lisans düzeyinde mezun olan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilendikleri sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin stres belirtileri düzeyleri cinsiyet, medeni durum, branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerde görülen fiziksel stres belirtileri, davranışsal stres belirtileri ve psikolojik stres belirtileri erkek ve kadın öğretmenlerimizde aynı düzeyde görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin zor bir meslek olması, çalışma yükünün çok fazla olması, son yıllarda toplumun öğretmenlik mesleğine bakış açısının değişmesi, eğitim sisteminin sık sık değişikliklere uğraması öğretmenlerimizde büyük bir baskı oluşturmakta ve bu baskı neticesinde öğretmenlerimizde çeşitli stres belirtileri ortaya çıkmaktadır. Bunların neticesinde öğretmenlerimizin gerek fizyolojik gerekse psikolojik sağlıkları tehdit altına girmektedir. Bu stres belirtileri öğretmenlerimizin işlerine olan ilgilerine ve işteki performanslarına olumsuz etki etmektedir. Öğretmenlerimizin işlerini severek ve isteyerek yapmalarına engel olmaktadır. Karadavut (2005) tarafından yapılan araştırmada benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Akın ve Oğuz'da (2010) yılında yaptıkları araştırmada benzer bulgulara ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin stres belirtileri düzeyleri hizmet yılı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. 1-10 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenlerde 11-20 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden daha fazla stres belirtisi görülmektedir. Hizmet süresi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerde, hizmet süresi 1-10 yıl olan öğretmenlerden daha az stres belirtisi vardır. Şanlı'nın

(2017) yılında yaptığı araştırmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Genç öğretmenlerimiz de daha fazla stres belirtisi görülmektedir. Tecrübe arttıkça öğretmenlerimiz meslekten kaynaklanan stres belirtileri ile başa çıkmayı daha iyi bilmektedirler. Mesleğin ilk yıllarına şartları zor olan ortamlarda başlamak ta bu durumu tetiklemektedir. Ayrıca öğretmenlerimizin hizmet öncesinde daha çok teorik eğitim almaları pratiğe yönelik eğitimlerin az olması yeni mezun öğretmenlerimizi mesleklerinin ilk yıllarında daha fazla strese sokmaktadır. Öğretmenlerimizin üniversitede hayal ettikleri ortamın gerçek ortamla bazı yönlerden örtüşmemesi bir başka deyişle genç öğretmenlerin beklentilerinden çok daha farklı bir ortamla karşılaşmaları da bu duruma neden olmaktadır.

Öğretmenlerin stres belirtileri düzeyleri okul türü değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin stres belirtileri düzeyi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Anaokulu öğretmenlerinin hedef kilesi oldukça küçük yaşlardaki öğrencilerdir. Öğrencilerin çok küçük yaşlarda olması temel birçok donanımdan eksik olarak gelmeleri anaokulu öğretmenlerini strese sokmaktadır. Toplumun anaokulu öğretmenlerinden görevlerinin üzerinde beklentileri de anaokulu öğretmenlerimiz üzerinde bir baskı oluşturmaktadır. Bazı okulların fiziki yönden anaokulu öğrencilerinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek donanıma sahip olmamaları, anaokulu öğretmenlerinin bağımsız anaokulları dışında ilkokul, ortaokul ve lise bünyelerinde çok fazla okulla bütünleşmemeleri bu stres belirtilerini tetiklemektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, okul türü, branş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Erken (2006) yılında yaptığı araştırmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Öğretmenlerimizin işlerinden doyumunu cinsiyetleri, medeni durumları, hizmet yılları, çalıştıkları okul türleri, branşları ve öğrenim durumları etkilememektedir. Çünkü öğretmenlerimizin işlerinden doyum sağlayabilmeleri aynı faktörlere bağlıdır. Bu faktörler arasında öğretmenlerin ekonomik yönden iyileştirilmesi, çalışma koşullarının ihtiyaçlara cevap veren hale getirilmesi, sistem değişikliklerinde sahadaki uygulayıcı oldukları için görüşlerine başvurulması, okul yöneticilerinin özellikle iletişim becerileri yüksek donanımlı insanlardan olması, öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün yükseltilmesi, adil bir ödül ve ceza yönteminin uygulanması, evrak işlerinin azaltılması, öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarına yönelik yaptırımların gelmesi, olumlu okul ikliminin oluşturulması öğretmenlerimizin iş doyumunu arttıracaktır. Bu değişimlerin olmaması veya eksik olması her zaman öğretmenlerimizin işlerinden aldıkları doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi ile öğretmenlerin stres belirtileri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel stres kaynakları düzeyi artan öğretmenlerde stres belirtileri de artmaktadır. Öğretmenlerimizin işlerine yönelik stres kaynaklarının artması dolayısıyla stres belirtilerinin de ortaya çıkmasına neden olacaktır. Okul örgütleri ne kadar çok çok stres kaynaklarından yalıtılırsa öğretmenlerimizde de stres belirtileri o kadar azalacaktır. Öğretmenlerimize yönelik güzel bir iş ortamının oluşturulması, kariyer fırsatlarının verilmesi ve olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulması bu stres belirtilerini en alt düzeye indirecektir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyi ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel stres kaynakları düzeyi artan öğretmenlerin iş doyumları düşmektedir. Öğretmenlerimizin

işlerinden aldıkları doyumun yüksek olması örgüt içerisinde maruz kaldıkları stres kaynaklarının az olmasına bağlıdır. Öğretmenlerimizin performanslarının ve iş doyumlarının en üst seviyeye çıkarılabilmesi için işlerine ve çalıştıkları örgüte özgü her türlü stres kaynaklarının ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Öğretmenlerin stres belirtileri düzeyi ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Stres belirtileri artan öğretmenlerin iş doyumları düşmektedir. Öğretmenlerimizde davranışsal, fiziksel ve psikolojik stres belirtilerinin artması öğretmenlerimizin motivasyonunu önemli ölçüde düşürmektedir. Gerek fiziksel gerekse ruhsal yönden iyi olmayan öğretmenlerimiz kendilerini işlerine verememekte bu durumda beraberinde öğretmenlerde performans düşüklüğü ve iş doyumsuzluğu oluşturmaktadır. Öğretmenlerimizin davranışsal, fiziksel ve psikolojik yönden desteklenmeleri stres belirtilerini azaltacağı ve öğretmenlerimizin iş doyumunu yükselteceği söylenebilir.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma nicel bir araştırma yöntemi olarak yapılmıştır. Çalışma sonuçlarının daha aydınlatıcı olması için öğretmen görüşleri alınıp nitel ve nicel çalışma yöntemleri kullanılarak karma bir araştırma yapılabilir.
2. Öğretmenler örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve iş doyumunu ile ilgili olarak kısaca bilgilendirilebilir.
3. Araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü dağılımının eşit ya da birbirine yakın olduğu örneklem seçilebilir.

6.2.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırma sonuçlarına göre ortaokul öğretmenlerinin çok daha fazla örgütsel stres yaşadıkları görülmektedir. Bu sonuç dikkate alındığında liselere giriş sisteminin sürekli değiştirilmesi yerine sistemin eksiklikleri doğru tespit edilerek yeni ve değişmeyecek bir sistemin kurulması büyük önem taşımaktadır. Eğitim politikalarının geniş katılımlı bir ortak mutabakatta buluşması da son derece önemlidir.
2. Araştırma sonuçlarına göre 1-10 yıllık meslek süresine sahip olan öğretmenlerde daha fazla stres belirtisi görülmektedir. 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerimizin psikolojik sorunlarının zamanında iyileştirilmesi için bir uzmana başvurmaları sağlanmalı, bu öğretmenlerimiz boş zamanlarını kendilerine keyif veren yapmaktan hoşlandıkları çeşitli etkinliklerle geçirmeleri yönünde teşvik edilmeli ve fiziksel belirtiler tedavi edilmelidir.
3. Araştırma sonuçlarına göre anaokullarında görev yapan öğretmenlerde çok daha fazla stres belirtisi görülmektedir. Anaokulu öğretmenlerinin ders süreleri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bağımsız anaokulları dışında müstakil ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan anaokulu öğretmenlerinin örgütsel bütünleşmelerinin sağlanması son derece önemlidir.

KAYNAKLAR

- AKGÜN, A., KEMALOĞLU, A.T., 1991. Stres Yönetimi: Milli Eğitim Vakfı Dergisi, 6(21), ss.6-21.
- AKIN, A., OĞUZ, E., 2010. Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16(3), ss.309-327.
- ALLEN, R., 1983. Human Stress: It's Nature And Control. New York, McMillian Pub.
- ALTINOK, V., 2009 .İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,29(2), ss.513-532
- ALTUĞ, D., 1997. Örgütsel Davranış:Toplam Kalite Anlayışı içinde,Ankara.
- ANDERSON, L.V., LEVINSON, M. E., BARKER, W., KIEWRA, R. K. 1999. "The Effects of Meditation On Teacher Perceived Occupational Stres, Stateand Trait Anxiety, and Burnout", School Psychology Quarterly, 14(1), ss. 3-25.
- ARICAN, K., 2011. Örgütsel Stres Kaynakları(Kavramsal bir çözümleme):Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi,2(4),ss.55-76.
- ARTAN, İ., 1986. Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları, İstanbul.
- ASLAN, M., 1995. "Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları",Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- ATAKLI, A., 1999. Stres Kaynakları, Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yöneticileri ve Velilerin Anlayışlılık Düzeyi Üzerine Öğretmenlerin Görüşleri, Amme İdaresi Dergisi 32,(2), ss.59-67.
- AYDIN, İ., 2016. İş Yaşamında Stres, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- BACHARAC,S., BAVER, C.,CONLEY, S., 1986. Organizational Analyses of Stress: Workand Occupations.
- BAKIRCI, B., 2012. "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Stres Kaynakları Nelerdir? (Edirne İl Örneği)",Yüksek Lisans Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- BALABAN, J., 2000. Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri: IV .Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu, Pamukkale Eğitim Fakültesi Dergisi 7.
- BALAY, R., 2000.Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayınları, Ankara.
- BALCIOĞLU, İ., 2005. Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi: İstanbul Üniversitesi Sürekli Tıp Etkinlikleri Sempozyum Dizisi,47,ss.9-12.
- BALTAŞ, A. , BALTAŞ, Z., 2018. Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul
- BARLI, Ö., 2005. Türk Yöneticisinin Yararlandığı Motivasyonel Araçlar, Atlas Yayın Dağıtım, Ankara.
- BAŞARAN, İ.E., 1991. Örgütsel Davranış Gül Yayınevi, Ankara.
- BAŞARAN, İ.E., 2004. Yönetimde İnsan İlişkileri, Nobel Yayıncılık, Ankara
- BAŞARAN, İ.E.,1982. Örgütsel Davranış, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara.
- BAŞOL, G., ALTAY, M.,2009. Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzelerinin İncelenmesi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi , 15(59),ss.191-216.

- BROWN, M., RALPH , S., BREMBER , I., 2002. "Change-Linked Work-Related Stress In British Teachers", University of Manchester Research In Education Report,(67), ss. 1-12.
- BURSALIOĞLU, Z., 1999. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- CELEP, C., 2003. Ortaöğretimde Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri:2000'li yıllarda Lise Eğitimine Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları,25,ss.239-252
- CEMALOĞLU, N., ŞAHİN, D., 2007. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), ss.465-484.
- ÇANKAYA, F.Y., 1992. Öğretmenlerin Sıkıntıları: Çağdaş Eğitim Dergisi,17(174), ss.9-12
- ÇETİNKANAT, C., 2002. Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara
- DAVİES, P., 1984. "Monotoryand Boredom ".Stress And Fatigue in Human Performance, Robert Hockey, New York.
- DAVİS, K., 1983. Human Behaviour At Work ,Mac Graw Hill, New Delhi.
- DURNA, U., 2004. Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11(1), ss.191-206.
- ELLİSİON, L., 1990. Education Management ForThe 1990s, 1st Publication, Longman Group UK Limited, Essex, ss.1-190
- EREN,E., 2001. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım ve Yayın, İstanbul.
- ERKEN, B., 2006. "Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- ERTEKİN, Y., 1993. Stres ve Yönetim, TODAİE, Ankara.
- FİLİZ, Z., 2014. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Uluslar arası Yönetim İktisat İşletme Dergisi,10(23).
- GAMSIZ, Ş., 2013. "Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik, A Tipi Kişilik ve İş Doyumu", Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- GİLLET, R., PİETRONİ, C., 1990. Depresyon: Stres ve Bunalımlar.(Çeviren: Ziya KÜTEVİN, Esra KÜTEVİN),İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- GÜLER, A., 1998.Öğretmen Yetiştirme: Milli Eğitim, ss.107
- GÜNEY,S., 2001.Yönetim ve Organizasyon, Nobel Dağıtım, Ankara.
- GÜNEY, S., 2006. Davranış Bilimleri, Nobel Dağıtım, Ankara.
- GÜNEY, S., 2011.Örgütsel Davranış, Nobel Dağıtım, Ankara.
- İŞIKHAN, V., 2004. Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları, Sandal Yayınları, Ankara.
- İSTANBULLU, S. A., 2007. "Öğrenci Davranışlarının Öğretmenlerde Yaratdığı Stres ve Öğretmenlerin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri" ,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetim Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- JACKSON, S.E., SCHWAB, R.L, ve SCHULER, R.S.,1986. Toward an understanding of the burnoutphenomenon, Journal of Applied Psychology,71(4), 630-640.

- JEWEL, M., 1988. The Psychology of Stress: Run Silent, Run Deep. Mechanism of Physical and Emotional Stress. Advances In Experimental Medicine and Biology, ss.245
- KARAAĞAÇ ÇORUHLU, E., 2001. "Deprem Bölgesinde Yaşayan İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Stres İle Başa Çıkma Yolları (Sakarya İl Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- KARADAVUT, Y., 2005. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KAĞAN, M., 2005. "Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KAVUTÇU, R., 2016. "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri (Denizli İli Merkezefendi İlçe Örneği, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- KARATAŞ, S., GÜLEŞ, H., 2010. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), ss.74-89.
- KILIÇ, Ö.S., 2011. "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- KIREL, Ç., 1994. Stres Yönetimi, A.Ü.A.Ö.F. yayınevi, Eskişehir.
- KORMAN, A., 1977. Organizational Behavior, Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall.
- KORUKLU, N., FEYZİOĞLU, B., KİREMİT, H.Ö., ALADAĞ, E., 2013. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(25), ss.119-137.
- KÖKNEL, Ö., 1990 Stres ve Hastalıklar, Gri Ajans, İstanbul.
- KURUÜZÜM A., ÇELİK, N., 2005. İkinci Mertebe Faktör Formülü ile Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29, ss.137-146.
- KYRIACOU, C., 2016. Öğretmenlerde Stresi Giderme, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- LAMBERTON, L.H., MİNOR, L., 1995. Human Relations: Strategies For Success. Irwin Mirror Press, Chicago.
- LUTHANS, F., 1989. Organizational Behavior, McGraw Hill, New York
- MAHMUTOĞLU, A., 2008. Eğitim Kurumlarında Mutluluk ve Başarının Temelleri, İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Bizbize Yayınları, Ankara.
- MC KENNA, E., 1994. Business Psychology And Organisational Behaviour. East Sussex: Lawrence Earlbaum Associates.
- MENON, Nityamalyni ve K. B. Akhilesh (1994), Functionally Dependent Stress among Managers, Journal of Managerial Psychology, Vol. 9, No. 3, 13-22.
- MIHÇIOĞLU, C., 1985. Yönetimde İnsan İlişkileri Ders Notları, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- MOORHEAD, Gregory ve Ricky W. GRIFFIN (1992), Organizational Behavior, 3. B., Houghton Mifflin Company, Boston
- NORFOLK, D., 1989. İş Hayatında Stres Kaynakları. (Çeviren: Leyle Serdaroğlu), Form Yayınları, İstanbul.

- OKUMUŞ, M.,2011. Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi, Ark Yayınları, İstanbul.
- ÖMAY, Ç., 2003. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar, Anı Yayıncılık, Ankara.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç., 2010. Örgütsel Davranış, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- ÖZTOP, F., 2000. “Stresle Başa Çıkma Yolları ve Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- PEHLİVAN, İ., 1993. “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- PEHLİVAN, İ., 1995. Yönetimde Stres Kaynakları, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- PEHLİVAN, İ., 2002. İş Yaşamında Stres, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- QUICK , C., QUİCK, D., 1983. Organisational Stress And Preventive Management, McGrawHill, New York.
- RATHUS, A., NEVİD, S., 1986. Psychology And The Challenges Of Life, Holt Rinehart and Winston Inc.
- ROSS, R., ALTMAIER, M., 1994. Intervention in Occupational Stres, Sage Publication, London.
- SABUNCUOĞLU, Z., TÜZ, M., 1995. Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- SARITAŞ, M., 2000. Sınıf Yönetimi ve Disiplinle İlgili Kurallar Geliştirme ve Uygulama, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- SCHAFFER, W.,1987. Stress Management For Wellness, GrowHill New York.
- SCHERMERHORN, R.J., 1989. Management For Productivity, John Willey and SonsInc, New York.
- SİLAH, M., 2002. Sanayi İşletmelerinde Önemli ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26(1), ss.143-168.
- SİLAH, M., 2005. Endüstride Çalışma Psikolojisi, Seçkin Yayınları , Ankara.
- STEVE, J., 1990. Teacher Burnoutand Teacher Stress Teaching and Stress 2,ss.5-23.
- STONER, R., FRYER, L., 1983. Developing And Corparate Policyfor Managing Stress, Personnell.
- ŞANLI, Ö., 2017. Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(3),ss.385-396
- ŞİMŞEK, M.Ş., 1999. Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayınevi, Ankara.
- TARHAN, N., 2002. Stresi Mutluluğa Dönüştürmek, Timaş Yayınları, İstanbul.
- TINAZ, P., 2000. Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları, Mercek Dergisi,ss.29-37.
- TREVOR, P, ENRIGHT, S., 1990.Anxiety AndStress Management Routledge, London.
- TUTAR, H., 2004. Kriz ve Stres Yönetimi, Seçkin Yayınları, Ankara.
- ÜLKÜ, S.,BİLGİN, N.,1983. Eğitim ve Bilim: Stres(Psikolojik Zorlanma).
- ÜNAL, S., 1999. Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi: Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 11,ss.365-372.
- WILSON, V., 2002. “Feeling The Strain, An Overview of TheLiterature On Teachers’ Stress”, University of Glasgow The Scottish Council For Research In Education Report, (109), ss.1-33.
- YILDIRIM, D.F., 2008. “Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları (Kilis İli Örneği)”,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- YILMAZ, Z., 2007.”İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş doyumları İle Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

YOUNGHUSBAND, L., GARLİE, N. ve CHURUCH, E., 2003. "High School Teacher Stress In New Foundl and, Canada: A Work In Progress", Hawaii International Conference On Education.



EKLER

Değerli meslektaşım;

Bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmaktadır.

Bu çalışmaya içtenlikle vereceğiniz cevaplar çalışmanın başarısında oldukça önemlidir. Vereceğiniz cevaplar bu çalışma dışında herhangi bir yerde veya kurumda kullanılmayacaktır.

Kıymetli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder saygılar sunarım.

Fatih ÖZBAŞ

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz: Kız () Erkek()

Medeni Haliniz: Evli() Bekar()

Hizmet Yılıınız: 1-10 yıl() 11-20 yıl() 21 yıl ve üstü()

Okul Türünüz: Anaokulu() İlkokul() Ortaokul() Lise()

Branşınız: Sınıf Öğretmeni() Branş Öğretmeni()

Öğrenim Durumunuz: Lisans() Yüksek Lisans() Doktora()

ÖRGÜTSEL STRES ÖLÇEĞİ

Bu bölümde bir öğretmen olarak hangi stres kaynaklarının sizi etkilediğine ilişkin sorular yer almaktadır. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. İfadeler “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum” karşılığındadır.

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Öğretmenlik Mesleğinin Statüsünün Düşük Olması					
2	Mesleksel gelişmeye yönelik kişisel çabaların desteklenmesi					
3	Mesleksel ilerlemede dikkate alınan ölçütlerin belirsizliği					
4	Yükselme ve gelişme olanaklarından herkes eşit olarak yararlandırılmaması.					
5	Başarılarınızın üst yönetimce takdir edilmemesi					
6	İşinizde yükselebilme imkanlarının yeterli olmaması					
7	İşin zihinsel yorgunluğa neden olması					
8	Fiziksel olanaklarının yetersiz olması					
9	Öğretmenlik mesleğinin sıkıcı olması					
10	Sınıfların gürültülü ve kalabalık olması					
11	Ders yükünün ağır olması					
12	Ders aralarının kısa olması					
13	Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olmaması					
14	Ders dışı etkinliklere ayıracak zaman kalmaması					
15	Alınan ücretin yetersiz olması					
16	Fiziksel imkanların yetersizliği nedeniyle eğitim-öğretim yapılamaması					
17	Çeşitli baskılar karşısında öğretmenlerin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği					
18	Öğretmenlik mesleğinin kişiliğinize ve değerlerinize uygun olmaması.					
19	Öğrenciler, yöneticiler ve velilerin öğretmene ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları					
20	Çeşitli rol beklentileri(Öğretmen Disiplin sağlayıcılık)					
21	Öğretmenden görev alanına girmediğine inandığı işlerin yapılmasının istenmesi					
22	Program amaçlarının açık olmaması					
23	İşyerinde yaranmanın yarattığı huzursuzluğun mevcut olması					

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
24	İş ortamında farklı düşünce ve görüşler nedeni ile olumsuz bir havanın hakim olması					
25	Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okulla sınırlı kalması okul dışında sürdürülmemesi					
26	Öğretmenin görüşü alınmadan ders yükünün belirlenmesi					
27	Okuldaki nöbet gün ve saatlerin öğretmenlerin bilgileri dışında saptanması					
28	Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders gün saatlerinin görüşünüz alınmadan belirlenmesi					
29	Öğretmenlerin bilgi ve istekleri dışında ders dışı etkinliklerde görev verilmesi					
30	Okulda dedikoduların çok olması					
31	Rahatça tartışılmayan içtensiz ve huzursuz bir okul ortamının olması					
32	Öğretmenler arasındaki iletişim yetersizliği					
33	Yöneticilerin kuralcı olması					
34	Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmaması					
35	Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlara gereken ilgiyi göstermemesi					
36	Yöneticilerin eleştiriye ve farklılığa tahammül edememesi					
37	Velilerle ilişkilerde yöneticilerin öğretmenlerin yanında yer almaması ,onu desteklememesi					

STRES BELİRTİLERİ

İşiniz ve iş çevrenizle ilgili olarak ortaya çıkan aşağıdaki stres belirtileri sizde ne derece görülmektedir?

		Pek Çok	Çok	Orta	Az	Yok
1	Uyku düzensizliği					
2	Alkol ve sigara kullanımında artış					
3	Aşırı gerginlik-sinirsel davranışlar					
4	Başkalarıyla işbirliğinden kaçınma					
5	İşte kaza ve hata yapma eğilimi					
6	Kendini işe verememek					
7	Birlikte çalıştığı kişilerle işbirliği kuramama					
8	İştahsızlık ve aşırı iştah					
9	Yapılan işin kalitesinin düşmesi					
10	Sorumluluk almaktan kaçmak					
11	Yapılan işi önemsememe-ağırdan alma veya erteleme					
12	Tansiyon yükselmesi - çarpıntı					
13	Sindirim bozukluğu- ishal, kabızlık					
14	Kas gerilmeleri					
15	Terleme veya sık idrar yapma ihtiyacı					
16	Nefes daralması					
17	Baş ağrısı- migren ağrıları					
18	Alerjik reaksiyonlar					
19	Mide bulantısı ve rahatsızlıkları					
20	Titreme - sinirsel tikler					
21	Ağız veya boğazın kuruması					
22	Sürekli endişe-kaygı					
23	Yetersizlik duygusu(kendini yetersiz hissetme)					
24	Genel öfke bunalım veya aşırı heyecan					
25	Yorgunluk- güçsüzlük hissi					
26	Baş dönmesi iradesizlik ve gerçek dışı duygular					
27	Unutkanlık					
28	Belirsizlik, huzursuzluk ve can sıkıntısı					
29	İşe gitmekte isteksizlik					
30	İşten ayrılmayı düşünme					
31	İzin veya rapor alarak işten uzaklaşma isteği					
32	İsabetsiz kararlar verme -kararsızlık					

MİNESSOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

	MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					



T.C.
KAHRAMANMARAŞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 35776031-605.01-E.6699474
Konu : Anket İzin Talebi (Fatih ÖZBAŞ)

02.04.2019

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

- İlgi: a) 25/03/2019 tarihli ve 4256 sayılı yazınız
b) Millî Eğitim Bakanlığının 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi

İlgi (a) yazı ile Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Fatih ÖZBAŞ'ın yürüttüğü "Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmanın İlimiz Onikişubat ilçesinde bulunan Anaokulu, ilkokul, lise ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanabilmesine yönelik izin talebi Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten elektronik ortama aktarılmış veri toplama aracının ilgi (b) genelge doğrultusunda uygulanmasına izin verilmiştir. Söz konusu veri toplama aracının Bakanlığımız Veri Toplama Modülü üzerinden yayınlanması Müdürlüğümüz görev ve sorumluluğu dahilinde değildir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Cemal YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1 - Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
2 - Veri Toplama Araçları (5 sayfa)

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır
02.04.2019
Sunay ÖZKAN
V.H.K.İ.

Adres: Yeniçiftlik Mahallesi Çahin Zarfifoğlu Caddesi No:1
Elektronik Ağı: kmrarsa1.meb.gov.tr
e-posta: arge@161.meb.gov.tr

Bilgi için: ARGE Vizyon 2023
Tel: 0 (344) 216 46 92
Faks: 0 (344) 216 47 00

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sorgu.tic.gov.tr> adresinden bf9e-9857-3031-a92e-9d82 koda ile teyit edilebilir.

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitim ve Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
ARAŞTIRMA İZİNİ DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırma Sahibinin;

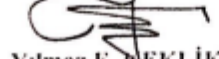
Adı ve Soyadı	Fatih ÖZBAŞ
İletişim Adresi (İzin belgesinin gönderileceği adres)	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Telefon Numarası	0530 340 1988
E-Posta Adresi	
Bağlı Bulunduğu Kurum/Üniversite/Enstitü	Kahramanmaraş Sürçü İmam Üniversitesi
Araştırma Yapılacak İlçeler	Onikişubat
Araştırma Yapılacak Eğitim Kademesi (Anaokulu-İlkokul-Ortaokul-Lise)	Anaokulu, İlkokul, Ortaokul, Lise
Çalışma Grubu (Öğretmen/Öğrenci/İdareci)	Öğretmenler
Araştırmanın Konusu	“Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”
Araştırmanın Süresi	2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı
Çalışmanın Türü (Bireysel / Üniversite Onaylı)	Üniversite Onaylı Çalışma
Üniversite / Kurum Onayı (Var / Yok)	Var
Çalışma Türü (Araştırma/Proje/Ödev/Tez)	Tez
Veri Toplama Araçları	Tutum Ölçeği
Etik Kurulu Raporu (Var / Yok)	Var


KOMİSYON GÖRÜŞÜ

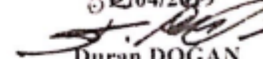
Araştırma kapsamında: Kahramanmaraş iline bağlı Onikişubat ilçesinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu veri toplama çalışmalarının, okul müdürünün uygun göreceği bir eğitim-öğretim günü ve saatinde, eğitim-öğretim aksatılmadan yapılması komisyonumuzca uygun görülmüştür.

Komisyon Kararı | Oy Birliği ile Alınmıştır.


Emre ARICI
Üye


Yılmaz E. NEKLİK
Üye


Dilek KUZUN
Üye


2/04/2019
Duran DOĞAN
Komisyon Başkanı

23.10.2018

Posta - fatih özbaşı - Outlook

Outlook

Ara

+ Yeni iletiler

Yanıtla

Sil

Gereksiz değil

Taşı

Kategorilere Ayır

Sık Kullanılanlar

Ynt: ölçek kullanım izni

Klasörler

Bu ileti, istenmeyen posta olarak tanımlandı. İstenmeyen posta değil.

Gelen Kutusu 37

Yakup KARADAVUT <yakupkaradavut@hotmail.com>

Gereksiz E-posta 23

Frt 22.10.2018, 18:31

Sz

Taslaklar 1

yeni gördüm, yurtdışında idim. tabiki kullanabilirsiniz.

Gönderilmiş Öğeler

Sililmiş Öğeler 19

Arşiv

Conversation History

Yeni klasör

Gönderen: fatih özbaşı <fatih_derya44@hotmail.com>

Gönderildi: 18 Eylül 2018 Salı 07:52

Kime: yakupkaradavut@hotmail.com

Konu: ölçek kullanım izni

Değerli Hocam Merhabalar

Ben Fatih ÖZBAŞ Karamanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Ana

Bilim Dalı'nda yüksek lisans yapmakta olup tez dönemimdeyim.

Tez Konum: Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri ile İş Doyumları

Arasındaki İlişki

İzininiz olursa tezinizi okuyabilir ve tarafınızdan uyarlanan örgütsel stres kaynakları ve stres

belirtileri ölçeklerini kullanabilir miyim?

Kıymetli vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder saygılarımı sunarım.



18.09.2018

Posta - fatih özbaş - Outlook

- Outlook
- + Yeni ileti
- Sık kullanılanlar
 - Gelen Kutusu 36
 - Taslaqlar 1
 - Arşiv
 - Sık kullanılan ekle
- Klasörler
 - Gelen Kutusu 36
 - Gereksiz E-posta 20
 - Taslaqlar 1
 - Gönderilmiş Ögeler
 - Silirmiş Ögeler 1
 - Arşiv
 - Conversation History
 - Yeni klasör

osman akkamis
Tüm klasörler
Yanıtla Sil Arşivle Gereksiz Taşı

ölçek kullanım izni

Osman AKKAMIS <25.osman.34@gmail.com>
Sal 20.02.2018, 19:35
Siz e

Değerli hocam istediklerini yapabilirsiniz. Hayırlı çalışmalar

19 Şubat 2018 Pazartesi tarihinde, fatih özbaş <fatih_derya44@hotmail.com> yazdı:
Değerli hocam merhabalar,

Ben Fatih ÖZBAŞ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans yapmakta olup tez dönemindeyim.

Tez Konum:Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri İle İş doyumları arasındaki ilişki.

İziniz olursa tezinizi okuyabilir ve tarafınızdan uyarlanan iş doyum anketini kullanabilir miyim?

Vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkürler.Saygılarımla

fatih özbaş
Değerli hocam merhabalar, Ben Fatih ÖZBAŞ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi...
Pzt 19.02.2018, 09:26



ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Fatih ÖZBAŞ

Doğum Yeri ve Tarihi: Malatya-26.03.1988

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi: Balıkesir Üniversitesi Necati Bey Eğitim Fakültesi Sınıf

Öğretmenliği (2007-2008)

İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf

Öğretmenliği (2008-2011)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim (2016-2019)

Doktora Öğrenimi:

Bilimsel Faaliyetler: Yoğurt M., Özbaş F.,2018 I. Uluslararası Eğitimde ve Kültürde Akademik Çalışmalar Sempozyumu, Mersin.

İş Deneyimi:

Stajlar:

Projeler:

Çalıştığı Kurumlar: Milli Eğitim Bakanlığı (Öğretmen, İdareci)

İletişim:

E-Posta:fatih_derya44@hotmail.com

[Tel:530-240-19-88](tel:530-240-19-88)

Tarih: