

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı



SINIF ÖğRETMENLERİNİN İŞ STRESİ VE
MESLEKİ PERFORMANSLARININ
İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

İsrafil EVRENKAYA

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eyüp BOZKURT

Elazığ 2019

**T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ STRESİ VE MESLEKİ
PERFORMANSLARININ İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

İsrafil EVRENKAYA

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eyüp BOZKURT

Elazığ 2019

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

İsrafil EVRENKAYA 'nın Dr. Öğr. Üyesi Eyüp BOZKURT danışmanlığında hazırlamış olduğum Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi Ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi başlıklı tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih ve sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından.....tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri: (unvan sırasına göre)

İmza

1: Prof. Dr. Mehmet TURAN

2: Dr. Öğr. Üyesi Burcu GEZER

3: Dr. Öğr. Üyesi Eyüp BOZKURT



Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ayşegül GÖKHAN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, **Dr. Öğr. Üyesi Eyüp BOZKURT** danışmanlığında hazırlamış olduğum "**Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi Ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi**" adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

İsrafil EVRENKAYA

08/08/2019

ÖN SÖZ

Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin iş streslerinin sebeplerini ve oluşan iş streslerinin mesleki performanslarına etkisinin ne denli olduğunu belirlemeye yöneliktir. Çalışmanın sonucunda, çok büyük sorumlulukları olan, çocuklarımızı yetiştiren ve dolayısıyla toplumun geleceğine yön veren öğretmenlerin stres seviyelerini ve stresle baş etme yollarını belirleyerek stresin olumsuz etkisinin azaltılmasına katkıda bulunmak da amaçlanmıştır. Araştırma konusunun belirlenmesinde ve ortaya konmasında destek ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Eyüp BOZKURT'a; başta Dr. Öğr. Mehmet ULUCAN ve Prof. Dr. Mehmet Turan olmak üzere akademik hayatım boyunca bana sürekli destek olan değerli hocalarıma; araştırmam boyunca bana çok büyük yardımları olan her konuda yanımda olan, sabır gösteren değerli eşim Mine EVRENKAYA ile biricik kızlarım Sude ve Beyza Nur'a ve adını burada saymadığım emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İsrafil EVRENKAYA

Elazığ, 2019

ÖZET

Yüksek lisans Tezi

Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi Ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi

İsrafil EVRENKAYA

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Temel Eğitim Anabilim Dalı

Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Elazığ, 2019, Sayfa: XVIII+164

Stres, günlük yaşantıda sürekli farklılaşan çevresel ve ruhsal koşullara uyum gösterirken bireyin yaşadığı fiziksel ve psikolojik bir olumsuzluktur. Diğer bir ifadeyle bireyin uyum sırasında vermiş olduğu tepki olarak tanımlamak mümkündür. Günlük yaşantının yanı sıra bireyler sıklıkla çalışma ortamlarında yaşadıkları sorunlara karşı tepkiler vermektedir. Literatür incelendiğinde bu durum iş stresi olarak tanımlanmıştır. Yoğun iş stresine sahip olan çalışanlar, önceden belirlenmiş standartlara uygun davranışlar gösteremediği gibi beklenen amaçlara da ulaşamayacaktır. Bu nedenle bireylerin iş stresi ulaşmak istenen hedefi etkileyeceğinden önemli görülmektedir. İş stresinin meydana geldiği meslek gruplarından biri de “öğretmenlik” olduğu söylenebilir. Öğretim süreci içinde yer alan öğretmenlerin stresli bir ortamda belirlenen hedeflere ulaşması zorlaşacaktır. Çalışma ortamında küçük yaş grubu öğrenciler ile bulunan bir öğretmen yaşadığı yoğun iş stresini çocuklara yansıtacaktır ve dolayısıyla gelecek nesiller bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Bunun ile beraber öğretmenin mesleki performansı da düşüş gösterecektir.

Bu araştırma ile sınıf öğretmenlerinin iş stresi boyutunu, bu boyutun mesleki performansa ne kadar yansıdığı araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, birbirini etkileyecek durumlar arasındaki ilişkiler, çeşitli değişkenler çerçevesinde incelenmiştir ve bunun için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada çalışma

grubu sınıf öğretmenleri olarak belirlenmiştir. Örneklem olarak 2018-2019 eğitim-öğretim süresi içerisinde sınıf öğretmenlerine anket yoluyla sorulan sorulara cevaplar alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Elazığ ilindeki 385 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmanın analiz istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Aritmetik ortalama parametrik testlerin analizinde t-testi ve Anova testi ile boyutlar arası ilişki düzeyini belirlemede korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda; 51- üzeri yaş grubu öğretmenleri iş streslerinin 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51- üzeri yaş grubu öğretmenlere göre *Kişisel Mesleki Gelişim, Öğrenci Tanıma, Öğretme-Öğrenme, Öğrenmeyi Gelişimi ve Okul Aile Toplum İlişkileri* mesleki performansları daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli öğretmenlerin dul veya boşanmış öğretmenlere göre *mesleki performanslarının* daha yüksek olduğu görülmüştür. İş stresinin eğitimle azaldığı görülmüştür. Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre mesleki performanslarının daha yüksek olduğu görülmüştür. İl merkezinde bulunan sınıf öğretmenlerinin ilçe merkezinde bulunan sınıf öğretmenlerine göre iş streslerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir. Okutulan sınıf değişkeni iş stresi ve mesleki performans üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur. 10-21 ve 21-30 öğrenci mevcudu olan sınıf öğretmenlerinin mesleki performans düzeyleri 31-40 öğrenci mevcudu olan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. 6-10 yıl mesleki kıdemi olan sınıf öğretmenlerinin 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan sınıf öğretmenlerine göre mesleki performans düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş stresinin mesleki performanslarına önemli bir etkisi bulunmaktadır, sonucu çıkarılmaktadır. İş stresinin artması öğretmenin mesleki performansının düşmesine yol açmaktadır. İş stresinin, öğrenciyi tanıma, öğrenme-öğretme, öğrenmeyi-gelişimi izleme, okul-aile toplum performansının azalmasında önemli bir etkisi bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, iş stresi, mesleki performans

ABSTRACT

Master Thesis

Examination of Work Stress and Professional Performance of Primary School Teachers

İsrafil EVRENKAYA

Firat University

Institute of Education Sciences

Department of Primary Education

Division of Classroom Instruction Education

Elazığ, 2019, Page: XVIII+164

Stress is a physical and psychological negativity experienced by the individual while adapting to constantly changing environmental and psychological conditions in daily life. In other words, it is possible to define it as an individual's response during adaptation. In addition to daily life, individuals often react to problems they experience in their working environment. When the literature is examined, this situation is defined as work stress. Employees with intense work stress will not be able to behave in accordance with predetermined standards and will not achieve the expected goals. Therefore, it is considered important that individuals' work stress will affect the desired goal. One of the occupational groups in which job stress occurs is “teaching”. It will be difficult for the teachers involved in the teaching process to reach the goals set in a stressful environment. A teacher who is in the working environment with younger students will be able to reflect the intense work stress he / she has experienced to the children, and thus future generations will be affected negatively. Besides, the professional performance of the teacher will decrease.

With this research, it was aimed to investigate the work stress dimension of classroom teachers and to what extent this dimension was reflected on professional performance. For this purpose, the relationships between the situations that will affect each other are examined within the framework of various variables and relational screening model is used for this purpose. In this study, the study group was determined as classroom teachers. As a sample, in the 2018-2019 academic year, the answers to the questions asked

to the class teachers through questionnaire were obtained. The study group of the study consisted of 385 classroom teachers in Elazığ province.

In the analysis of the study, t-test and Anova test were used for the analysis of arithmetic mean parametric tests and correlation analysis was used to determine the relationship between dimensions.

As a result of the research; It was observed that the job stresses of 51-year-old teachers were higher than the 20-30 and 31-40-year-old teachers. It was observed that 20-30 and 31-40 age group teachers had higher personal professional development, student recognition, teaching-learning, learning development and school-family relations professional performances than 51-year-old group teachers. Married teachers had higher professional performance than widowed or divorced teachers. It was observed that job stress decreased with education. It was seen that the teachers who have graduate degree have higher professional performance than the teachers who have graduated from educational institute. It was observed that the classroom teachers in the city center had higher job stress than the classroom teachers in the city center. Teachers who provide education in the village and district have higher professional performance levels than the teachers who provide education in the province. There was no significant difference in the class variable taught stress and occupational performance. The professional performance levels of classroom teachers with 10-21 and 21-30 students were higher than those of 31-40 students. It has been observed that classroom teachers who have 6-10 years of seniority have higher professional performance levels than classroom teachers who have 16 years of seniority.

In this study, it is concluded that job stress of classroom teachers has a significant effect on their professional performance. Increased job stress leads to a decrease in the teacher's professional performance. Work stress has a significant effect on student recognition, learning-teaching, monitoring learning-development, and decreasing school-family community performance.

Keywords: Class teacher, job stress, professional performance

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	I
BEYANNAME	II
ÖN SÖZ.....	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLO LİSTESİ.....	XIV
ŞEKİL LİSTESİ.....	XVI
EKLER LİSTESİ.....	XVII
SİMGELER/KISALTMALAR LİSTESİ	XVIII
BİRİNCİ BÖLÜM	1
I. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlılar.....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
İKİNCİ BÖLÜM.....	5
II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1. Eğitim Kavramı.....	5
2.1.1. Eğitim İle İlgili Kavramlar.....	5
2.1.1.1. Eğitim.....	5
2.1.1.2. Öğretim	9
2.1.1.3. Öğrenme.....	9
2.1.2. Eğitimin Amacı.....	11
2.1.3. Eğitim Ve Öğretmen	12
2.2. Öğretmen.....	13
2.2.1. Öğretmenlik Kavramı, Tanımı.....	14
2.2.2. Öğretmenlik Mesleği	15
2.2.3. Öğretmenlerde Bulunan Nitelikler.....	16
2.2.4. Öğretmenin Rolü.....	19

2.2.5. Sınıf Öğretmeni.....	21
2.3. Stres, İş Stresi.....	23
2.3.1. Stres Kavramı ve Tanımı	23
2.3.2. İş Stresi, Örgütsel Stres, Kavramı ve Tanımı	27
2.3.3. Stresin Örgütsel Boyutu.....	31
2.3.3.1. Olumlu Stres	31
2.3.3.2. Olumsuz Stres	32
2.3.4. Stres ve Şahsiyet Özellikleri	32
2.3.4.1. A Tipi Şahsiyet Yapısı ve Özellikleri	33
2.3.4.2. B Tipi Şahsiyet Yapısı ve Özellikleri	34
2.3.4.3. Karma Tip Şahsiyet/Kişilik Yapısı ve Özellikleri	35
2.3.5. Stresin Belirtileri.....	35
2.3.5.1. Fizyolojik Belirtiler.....	36
2.3.5.2. Psikolojik Belirtiler.....	37
2.3.5.3 Stresin Duygusal ve Davranışsal Belirtileri.....	37
(Akt: Güçlü, 2001, s.95)	39
2.3.6. Stresin Aşamaları.....	39
2.3.6.1. Alarm Aşaması (Alarm Stage).....	40
2.3.6.2. Direnç Aşaması (Resistance Stage)	40
2.3.6.3. Tükenme Aşaması (Exhaustion Stage)	41
2.3.7. Stres Kaynakları.....	42
2.3.7.1. Kişisel Stres Kaynakları.....	42
2.3.7.1.1. Şahsiyet (Kişilik) Yapısı	42
2.3.7.1.2. Yaş	43
2.3.7.1.3. Cinsiyet	43
2.3.7.1.4. Eğitim.....	43
2.3.7.1.5. İş Tecrübesi.....	44
2.3.7.1.6. Yaşam Biçimi.....	44
2.3.7.2.Örgütsel Stres Kaynakları	44
2.3.7.2.1. Aşırı İş yükü veya Az İş yükü.....	45
2.3.7.2.2. Monotonluk.....	45
2.3.7.2.3. İşin Niteliği	45

2.3.7.2.4.Zaman Baskısı.....	46
2.3.7.2.5. Yetersiz Ücret	46
2.3.7.2.6. Kötü çalışma koşulları	46
2.3.7.2.7. Rol Çatışması.....	46
2.3.7.2.8. İş Ortamındaki Tehlikeler	47
2.3.7.2.9. İletişim Sorunları	47
2.3.7.2.10. İş Yeri Uzaklığı.....	48
2.3.7.2.11. İşyerinde Düşük Sosyal İlişki ve Yalnızlık.....	48
2.3.7.3. Fiziksel Stres Kaynakları	48
2.3.7.3.1. Aydınlatma.....	49
2.3.7.3.2. Isıtma.....	49
2.3.7.3.3. Havalandırma	49
2.3.7.3.4. Gürültü	50
2.3.7.2.5.Ortamın Temizliği.....	50
2.3.7.4. Yaşanılan Çevrenin Stres Kaynakları	50
2.3.7.4.1. Güncel Ekonomik Gelişmeler.....	51
2.3.7.4.2. Siyasi Çekişmeler.....	51
2.3.7.4.3. Günlük Yaşamsal Faaliyetlerin Etkisi	51
2.3.7.4.4. Medya ve Haberlerin Etkisi	52
2.3.7.4.5. Kentin Çevresel ve Ulaşım Sorunları	52
2.3.7.5. Yaşanılan Stresin Sonuçları	53
2.3.7.5.1. Stresin Bireysel (Kişisel) Sonuçları	53
2.3.7.5.2. Davranışsal Sonuçlar	53
2.3.7.5.3. Psikolojik Sonuçlar	54
2.3.7.5.4. Fizyolojik Sonuçlar	54
2.3.7.6. Stresin Örgütsel Etkileri.....	56
2.3.7.6.1. İşe Gitmeme	57
2.3.7.6.2. İşe Uyum Sorunu	57
2.3.7.6.3. İşten Ayrılmalar	58
2.3.7.6.4. İş Kazaları	58
2.3.7.6.5. Performansta Aksamalar/Verimsizlik.....	59
2.3.7.6.6. Stres ile Performans Arasındaki İlişki	60

2.4. Performans	60
2.4.1. Performans Kavramı, Tanımı.....	60
2.4.2. Mesleki Performans Kavramı, tanımı	61
2.4.3. Performans Kapasitesi	62
2.4.4. Performans Arzusu, İş Yapabilme Düzeyi.....	62
2.4.4.1. İş Yapabilme Düzeyini Fizyolojik Açıdan Etkileyen Faktörler	63
2.4.4.2. İş Yapabilme Düzeyini Psikolojik Açıdan Etkileyen Faktörler.....	63
2.4.4.2.1. Motivasyon	63
2.4.4.2.2. İş Tatmini	65
2.4.4.3. İş görenin Performansını İlgilendiren Faktörler	66
2.4.4.4. Öğretmen Performansını Etkileyen Faktörler	66
2.4.4.4. Motivasyonun / Güdülemenin Öğretmen Performansına Etkisi	67
2.4.4.5. Okul Kültürünün Öğretmen Performansına Etkisi	68
2.4.4.6. İletişimin Öğretmen Performansına Etkileri	69
2.4.4.7. Ödüllendirmenin Öğretmen Performansına Etkisi.....	69
2.4.4.8. Stresin Performans Üzerine Etkileri	71
2.4.4.8.1. Stres ve Bireysel Performans İlişkisi	71
2.4.4.8.2. Stresin Örgütsel Performans Üzerine Etkileri.....	72
2.4.4.8.2.1. İşe Devamsızlık.....	72
2.4.4.8.2.2. İş gücü Devri.....	72
2.4.4.8.2.3. İş Ortamındaki Kazalar	73
2.4.5. Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi Ve Mesleki Performansları	73
2.5. İlgili araştırmalar.....	74
2.5.1. Yurtiçi çalışmaları.....	74
2.5.2. Yurtdışı Çalışmaları	80
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	84
III. YÖNTEM	84
3.1. Araştırmanın Yöntemi	84
3.2. Evren ve Örneklem	84
3.3. Veri Toplama Araçları	84
3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları	85
3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu.....	85

3.3.1.2. Mesleki performans ölçeği.....	85
3.3.1.3. İş Stresi Ölçeği.....	86
3.4. Verilerin Analizi	87
3.4.1. Güvenirlik analizi.....	87
3.4.2. Doğrulayıcı Faktör analizi	89
3.4.3. Yapılan Çalışma Sonucu iş stres ölçeği ve Mesleki Performans Ölçeğinin Güvenirlik analizi.....	91
3.4.4. Nicel Verilerin Çözümlemesi	94
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	96
IV. BULGULAR.....	96
4.1. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?.....	99
4.2. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?	102
4.3. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?	103
4.4. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında mezun oldukları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?.....	104
4.5. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında görev yeri değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?	107
4.6. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?	109
4.7. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında okutulan sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?	111
4.8. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?	113
4.9. İş stresi mesleki performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi.....	116
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	118
V. TARTIŞMA - SONUÇ VE ÖNERİLER	118
5.1. Tartışma	118
5.2. Sonuç.....	129

5.3. Öneriler	131
KAYNAKLAR	133
EKLER.....	150
ÖZGEÇMİŞ.....	164



TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	A ve B Tipi Şahsiyet Yapıları karşılaştırılması	34
Tablo 2.	Olumlu ve Olumsuz Stresin Belirtileri.....	35
Tablo 3.	Stresin duygusal ve davranışsal belirtileri	38
Tablo 4.	Stres Belirtileri	39
Tablo 5.	Örgütlerde Yaşanan Stresin Olumsuz Etkileri	56
Tablo 6.	Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması	65
Tablo 7.	İş görenin Performansını İlgilendiren Etmenler.....	66
Tablo 8.	Ölçüm modeli uyum ölçüleri	90
Tablo 9.	Yapılan Çalışma Sonucu iş stres ölçeği ve Mesleki Performans Ölçeğinin Güvenirlilik analizi.....	91
Tablo 10.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri	94
Tablo 11.	İş Stresi Ölçek Maddelerinin açıklayıcı faktör yükleri analizi	95
Tablo 12.	İş Stresi ve Mesleki Performans boyutlarının ortalama ve standart sapma analizleri.....	96
Tablo 13.	Katılımcıların iş stresi ölçeğinin kategorik karşılık tablosu.....	97
Tablo 14.	Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Mesleki Performans düzeylelerinin analizi	98
Tablo 15.	Yaş değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi.....	99
Tablo 16.	Öğretmenlerin yaş değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi	100
Tablo 17.	Cinsiyet değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi.....	102
Tablo 18.	Cinsiyet değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi	102
Tablo 19.	Medeni durum değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi	103
Tablo 20.	Öğretmenlerin Medeni durum değişkenine göre Mesleki Performans düzeylelerinin analizi	103
Tablo 21.	Mezun olunan okul değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi.....	104
Tablo 22.	Öğretmenlerin mezun oldukları okul değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi.....	105
Tablo 23.	Sınıf Öğretmenlerinin görev yerleri değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi	107

Tablo 24. Sınıf Öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi	107
Tablo 25. Sınıf öğretmenlerinin okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi	109
Tablo 26. Sınıf öğretmenlerinin okuttuğu sınıf değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi.....	110
Tablo 27. Okutulan sınıf mevcudu değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi	111
Tablo 28. Sınıf öğretmenlerinin okuttuğu sınıf mevcudu değişkenine göre mesleki performans düzeylerinin analizi.....	112
Tablo 29. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi	113
Tablo 30. Sınıf Öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi.....	114
Tablo 31. İş stresi mesleki performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi	116

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Eğitimin Kapsamı	8
Şekil 2. İş Yerindeki Stres Etkenleri.....	29
Şekil 3. İşten Kaynaklı Stres Faktörleri	30
Şekil 4. Stresin Aşamaları (Genel uyum Sendromu).....	39
Şekil 5. Stres Kaynakları.....	42
Şekil 7. Stres ve Performans Arasındaki İlişki	60
Şekil 8. Performans düzeyinin maksimum ve minimumları arasındaki fark Günlük Biyolojik Ritim	63
Şekil 9. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi	64
Şekil 10. Performansa göre ödüllendirme süreci.....	70

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Orjinallik raporu.....	150
Ek 2. İzin belgeleri	151
Ek 3. Anket formu	152
Ek 4. Faktör Analizi	161
Ek 5. Etik Kurul Kararı	162



SİMGELER/KISALTMALAR LİSTESİ

%	: Yüzde Değer
Akt	: Aktaran
Ark	: Arkadaşları
Ed	: Editör
F	: f değeri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
N	: Kişi sayısı
p	: Önem düzeyi
Sd	: Standart Sapma
Sh	: Standart hata
t	: t değeri
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: ve benzeri
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

1.1. Problem

Stres kavramını ilk olarak Selye (1977) ifade etmiş ve “vücudun herhangi etkiye karşı verdiği refleks tepkisidir” biçiminde tanımlamıştır (Soysal, 2009, s. 18). Bireyin zihinsel veya fiziksel yapısını olması gerekenden fazlasıyla zorlaması ile ortaya çıkan tepki olarak tanımlamak da mümkündür. Birçok insanın yaşantısı ve davranışları üzerinde etki yapan, iş performansını etkileyen ve bunun yanında diğer bireylerle ilişkilerini de etkisi altına alan karmaşık ve dinamik bir kavram olması açısından önemli görülmektedir (Bulut, 2013, s.5). Farklı meslek grupları içindeki bireylerde oluşan stres kavramı öğretmenlik mesleği içinde de yer almaktadır.

Öğretmenlik, teknik olarak öğretim işinden sorumlu kişi olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanımdan yola çıkarak genel anlamda; sınıf içinde öğrencisi ile anne-baba ilişkisi içinde olan, sürekli çalışmaya ve gelişmeye gönüllü, maddi zorluklara rağmen kendini topluma insan yetiştirmeye adanmış, lider ve insan mühendisi, güzide şahsiyet olarak tanımlamak yerinde olacaktır. İlkokul çağındaki öğrencilerimizi yetiştiren sınıf öğretmenleri zorlu ve olumsuz koşullar altında mesleklerini icra etmekte ve iş stresi yoğun olan grup olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha özveri ve sabırlı olmaları beklenmektedir (Öztürk, 2008, s.11). Stresli ortamda çalışan öğretmen, eğitim öğretim sürecinin etkililiğini azaltacağı düşünülmektedir. Sınıf öğretmenin de içinde olduğu öğretmenler ile öğretim süreci arasındaki ilişki, stresli bir ortam sonucunda öğretmenin verimsizliğine neden olabileceği gibi ortaya çıkan olumsuz tablo tüm eğitim içeriklerini de aynı şekilde etkileyecektir (Aslan, 1995,s.7). Öğretmenlerin okul ortamında stres ve performans arasındaki ilişkiye göre, stres halinin orta seviyelerde olması gerekmektedir. Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri; çevresindeki insanlarla iletişim problemi, işe yeterince uyum sağlayamama, kontrolsüz zaman yönetimi ve planlı olma eksikliği, karar vermede uzun zaman harcama, dikkat eksikliği, sorun çözme becerisinin zayıflaması, vizyon eksikliği vb. olarak belirtilebilir. Stresin örgütsel performans üzerindeki etkileri; çalışanların işten ayrılmasında artış, işe geç gelme veya isteksizlik, hata yapma oranında artış, uyum

sorunlarının baş göstermesi, birlikte çalışma isteğinde azalma, müşteri şikayetlerinde artış, verimliliğin gün geçtikçe azalması gibi durumlar olabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.283). Ayrıca, bireylerin yaşadıkları stres hali muhakkak uğraştıkları sınıf, iş yeri gibi her yerde kendisini gösterecektir. Kendisi ile beraber çalıştığı kurumu da zarara uğratacaktır. Çünkü bu hali işveren fark edemez ise sonuçlar daha kötü olacaktır. Dolayısıyla içten içe yakan stres etkeni bulunduğu çalışma ortamını da yiyip bitirecektir (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.3).

Stresin genel olarak oluşturduğu olumsuz etkiler öğretmenlerin performanslarını düşürdüğü tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlik branşları içerisinde bu durumdan en fazla etkilenen sınıf öğretmenleridir. Öğrencilerin küçük yaş grubu olması, aile desteğinin az olması, kalabalık sınıflar, uzak ücra yerlerde görev yapma, düşük maaş, atanma ve tayin olamama gibi olumsuz durumlar daha çok sınıf öğretmenlerine özgü bir durumdur. Bunun sonucu olarak stres ve performans düşüklüğü gibi sorunlar da daha çok sınıf öğretmenlerini etkilemektedir. Bu nedenle, sınıf öğretmenlerinin yaşadığı iş stresinin mesleki performanslarını nasıl etkilediği araştırmanın problemi oluşturmaktadır. Söz konusu bu problem, mevcut tüm öğretmenlerimizi ve gelecek nesillerin etkilenmesinden dolayı önemli görülmüş ve problemin giderilmesi için öneriler sunulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma da sınıf öğretmenlerinin iş stres durumlarını belirleyip, öğretmenlerin mesleki performanslarını ne düzeyde etkilediğinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda;

1. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında;
 - Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **yaş** değişkenlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?
 - Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **cinsiyet** değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?
 - Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **medeni durum** değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

- Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **mezun oldukları okul türü** değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **görev yeri** değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **okuttuğu sınıf düzeyi** değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **okutulan sınıf mevcudu** değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında **mesleki kıdem** değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

3. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş stresi durumları mesleki performanslarını ne düzeyde etkilemektedir? Sorularına cevap aranmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kişiliğin belki de son halini aldığı ilk çocukluk dönemleri tüm toplumlarda önemli görülmüştür. Çocuklar geleceğin kurucuları, anne-babaları olacaklarsa çocukların yetişme koşulları ve eğitimleri de bir o kadar önemlidir. Okul öncesinin eğitiminin hemen ardından ilkokula başlayan çocuk hayatının unutulmaz anlarına giriş yapacaktır. Çünkü ilkokul bir çocuğun hayatında her yönü ile kalıcı izler bırakır. Çocuğun hayatı en olumlu ve uyumlu bir şekilde idame ettirebilmesi ailesinden sonra okuldaki zamanın kaliteli olmasına bağlıdır. Bu açıdan okulda çocuğun ilk tanıştığı onun anne babası ve belki de arkadaşı olan sınıf öğretmenidir. Sınıf öğretmeni çocuğun kalbine samimi, sıcak, çocukça dokunabilirse eğitimin başlangıcı çocuklar için çok iyi olacaktır. Sağlıklı, kendini geliştirebilen sınıf öğretmeni çocuklar için lider olacaktır ve rol model teşkil edecektir. Baskı altında stres durumları ile mücadele eden ve hiçbir şekilde destek görmeyen bir sınıf öğretmeni kesinlikle çocuklara faydalı olmayacaktır. Mesleki performans açısından da sorumlu olduğu sınıfa bir şeyler veremeyecektir. Üniversiteyi bitirmiş ve bir şekilde atanmış bir öğretmen adayı her hali ile profesyonel değildir. Olayları çok rahatlıkla çözebilecek de değildir. Çünkü hizmet içi eğitimde karşılaşılabileceği stres oluşturabilecek durumlara karşı destek verilmeyecektir. Okul yönetimi de bu konu da sınıf öğretmenini desteklemediği takdirde her türlü stres ile mücadele de yalnız kalan öğretmen mesleki performansını da yukarıya

taşıyamayacaktır. Tüm çevrelerin bakanlık, okul yönetimi ve veliler dahil öğretmene güven duygusunu ve kaybettiği statüsünü iade ettiği takdirde yaşamın ilk zamanlarında bir öğrenci güvenle geleceğe hazırlanabilecektir. Çünkü böylelikle aşırı stres altında kalmayan bir sınıf öğretmeni vardır. Kendisini her yönü ile geliştirebilmiş ve topluma adanmış bir sınıf öğretmeni vardır. Mesleki performansını en üst seviyeye taşımak isteyen bir öğretmen aşırı stresten uzak durmalı ve bu durumlara karşı hazırlıklı olmalıdır. Işıkhan (2004) çalışmasında eğitim ortamında yaşanan yoğun stres durumlarından dolayı, bireylerin ruhsal sağlıklarının ve bunun sonucunda çalışma yaşamlarının olumsuz etkilenmesine neden olduğunu belirtmiştir. Yine Girgin ve Baysal (2006) çalışmalarında, öğretmenlerin çalışma yaşamlarından dolayı olumsuz etkilenmesi sonucunda öğrencilere, çalıştığı okula, öğrenci velisine ve diğer meslektaşlarına da bu olumsuzlukları yansımaktadır. Bu durumda verilen eğitim-öğretimin niteliği ve kalitesi de bozulmaktadır. Bu nedenle söz konusu problemin eğitim sistemimizin birer parçası olan öğretmenler ve öğrenciler açısından ortaya koyulması ve alanda çalışma yapacak araştırmacılara ışık tutması ve rehber olması dolayısıyla önemlidir.

1.4. Sayıtlar

1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yeterli olduğu düşünülmektedir.
2. Katılımcıların soruları samimi ve doğru cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, bu araştırmada çalışma yapılan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma, çalışma yapılan Elazığ ili ile sınırlıdır.
3. Araştırma, çalışma yapılan yaklaşık 385 sınıf öğretmeni ile sınırlıdır.
4. Araştırma, bu araştırmada kullanılan ölçekler ve uygulanan başarı testi ile sınırlıdır.
5. Araştırma, bu araştırmada yapılan anketlerle sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Eğitim Kavramı

2.1.1. Eğitim İle İlgili Kavramlar

Eğitim, bireylerin yaşamları boyunca yapıp ettikleri faaliyetlerini kapsar. Eğitim konusu öğrenme ve öğretim gibi kavramları da içine alır ve çoğu zaman bu kavramlar birbiriyle ilintilidir. Ancak konumuz gereği bu ifadelerin net olarak açıklanması eğitimin içeriğini anlamamızda bize kolaylık sağlayacaktır.

2.1.1.1. Eğitim

Eğitim kelime manası bakımından farklı şekillerde ifade edilmiştir. Bunun nedeni eğitimin geniş bir alanı ilgilendirmesi ve kapsamı ile ilgilidir.

Eğitim, insanların yetişmesinde ve gelişmesinde tüm yaşamları boyunca önemli bir yer tutmaktadır. Toplumların gelişmesi eğitimleriyle paraleldir. Eğitimin kalitesi de mesleki ve kişilik alanlarında kendisini geliştiren ve güncelleyen öğretmenlerle mümkün olacaktır (Ilıkan, 2007, s.1).

Eğitim, yaşam boyu kesintisiz devam eden bir süreçtir. İnsanoğlu eğitim etkinlikleri ile sürekli beraber olunca zamanla her halinin olumlu değişikliğe uğradığını fark edecektir. Ülkelerin büyümesi, ilerlemesi, devamlılığı ancak eğitimle sağlanabilir. Bireyler, eğitim yoluyla sahip oldukları bilgiyi, beceriyi ve deneyimleri etkili bir şekilde kullanarak içinde buldukları toplumu çağdaş medeniyetler seviyesine çıkartabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde eğitim toplumsal açıdan en değerli yatırım aracıdır. Toplumlar, eğitime yaptıkları yatırım ölçüsünde kalkınmışlık düzeylerini belirlemekte ve çağdaş uygarlığın seçkin ortağı olabilmektedir (Soysal, 2014, s.1) .

Erdem (2005)'e göre eğitim, insan yaşantısında olmazsa olmaz hayati öneme sahiptir. Eğitim insanın doğması ile başlayan ve hayatının sonuna dek devam eden bir süreçtir. İnsan hayatı boyunca her zaman diliminde yeni bilgiler öğrenebilir veya kendisinde var olan bilgileri ve becerileri değiştirebilir. Eğitim etkinlikleri yaşam içerisinde her an mevcuttur. Bulunmuş olduğumuz zaman diliminde teknolojik

gelişmeler insanoğlunu sürekli eğitim faaliyetleri ile muhatap kılmıştır (Erdem, 2005, s. 2).

Çağlayan (2011)'a göre eğitim, bireyin kendisini tanımasına yardım eden, istidatlarının gün yüzüne çıkarılmasına vasıta olan, fitratını koruyan, onu her zaman dilimine hazırlayan, sosyal uyum içinde yaşamasına imkan veren çalışmalarının genelidir (Çağlayan, 2011, s. 18).

Gül (2004)'e göre, eğitim insan ile vardır. Toplumsal bir olgu ve olaydır. Bireyleri toplum çatısı altında belirlenmiş değerlerle uyumlu hale getirebilme, dolayısıyla bu değer ve tecrübeleri bireylere kazandırabilme sürecidir. Eğitimin olabilmesi için toplumsal bir ortamın olması şartı elzemdir. Toplumun olmadığı yerde eğitim de yoktur (Gül, 2004, s. 226).

Türk Dil Kurumunun Genel Türkçe Sözlüğünün tanımına göre eğitim, “Nesillerin hayatına şekil veren, her türlü hal ve hareketlerinde etkili olan üstelik bilgi ve beceri bakımından ileri seviyelere taşıyan” şeklinde tanımlanmıştır.

Ertürk (1988)'e göre eğitim, “belli bir plan ile bireylerin yaşamında değişiklik yapma, iz bırakma süreci olarak tanımlayabiliriz” (Ertürk, 1988, s.13).

Başaran (2003)'e göre eğitim, insana şekil vermek değil, hayatta karşılaşılabilecek durumlara çözüm üretebilecek becerileri kazandırmaktır. Eğitim, değişim içindir, değişim demektir (Başar, 2003, s.217).

Eğitim, bireyde bilinçli ve belli bir plana uyacak bir şekilde bireyin yaşantısı, tecrübeleriyle olumlu yönde bir davranış değişikliğini oluşturma süreci olarak tanımlanmaktadır (Demirel, 2017, s.6). Senemoğlu' na (2018) göre eğitim, ister bilerek isteyerek yapılsın isterse rastgele yapılsın, sadece olumlu yani pozitif yönde davranış değişmelerinin meydana getirilmesini içermektedir.

Eğitim, dolayısıyla insanları belirli amaçlara göre yetiştirme süreci olarak düşünülebilir. Eğitim sadece okullarda yapılmaz. Okulların yanı sıra ailede, iş yerinde, doğada, insanlar tarafından oluşturulan çeşitli gruplar arasında ve belli bir amaç dahilinde her ortamda yapılabilmektedir (Fidan ve Erden, 2001, s.2). Varış'a göre ise eğitim, bireyin okul içinde ve okul dışında tüm hayatı boyunca yapıp ettikleri ve edindiği deneyimlerin bütününe kapsayan bir süreç olarak açıklanabilir (Varış, 1998, s.7).

Özan (2004)'e göre eğitim, bireydeki her türlü bilinçli davranış değiştirme sürecidir. Eğitimi bireyin kendi yaşantısında, tecrübelerinde istenilen yönde bilinçli

olarak davranış değiştirme süreci olarak eğitimi tanımlamıştır. İnsanları etkileyen, davranışlarının değişmesine neden olan, tüm yaşamları boyunca devam eden farklı eğitim Őekilleri söz konusudur bu da formal (resmi) ve informal (resmi olmayan) eğitim olarak açıklanmaktadır. Formal eğitim; belli bir program çerçevesinde devam eden etkinlikleri kapsamaktadır. İnfomal eğitimde belli bir taslak olmamak ile birlikte bireyler bu eğitim faaliyeti içerisinde bir Şekilde bulunurlar ve davranış değişikliği gösterirler (Özan, 2004, s.2).

Eğitim insanın var oluşuyla birlikte başlar ve insan hayatta kaldığı süre içerisinde bu eğitim sürecinin içinde, doğrudan veya dolaylı, olarak bulunur. İnan yaşamı boyunca çok farklı gruplar, ortamlar ve kùltürler ile farklı eğitim süreçlerinden geçirilir. Aile, okul gibi toplumsal kurumlar içerisinde formal olarak nitelendirilen bir eğitim sürecinden geçerken; akran grupları, oyun grubu vb. toplumsal gruplar içerisinde de informal olarak nitelendirilen bir eğitim sürecinden geçer. Eğitimin ilk gayesi bireyde planlı bir Şekilde davranışlarını doğruya yönlendirmektir (Yücel, 2004, s.2).

Özkan, eğitimi bir davranış kazandırma mühendisliği olarak ifade etmektedir (Özkan, 2000, s.1). Yücel (2004)'e göre eğitimin farklı tanımlarından birisi, kasıtlı, istendik davranış değiştirme süreci olarak genel bir tanımlı yapılan eğitimin felsefi görüşlere göre de farklı tanımları yapılmıştır. Marksizim'e göre eğitim, eğitim sürecindeki bireyleri farklı ilgi alanları ile beraber eğitmek ve aynı zamanda günlük yaşamda gerekli olan üretime destek sağlamaktır. Naturalizm'e göre eğitim, kişinin kendisinde var olan fitrat ile yetişmesini ve kemale ermesini arttırma ve onun bu özelliğini göstermesine yardımcı olma işidir. Ekonomistler ise eğitimi iş gücü, üretim, yeni teknikleri uygulama, yeteneğini ve karakterini geliştirme olarak ele almışlardır (Yücel, 2004, s.8).

Ünlü düşünürlerimiz eğitimi çok veciz cümlelerle Şu Şekilde tanımlamışlardır:

Gazali: "Eğitim, çocuğun saflık durumunu korumaktır."

Zernuci: "Eğitim, bilgiye ve iyi ahlaka ulaşmada araçtır."

Maverdi: "Eğitim, var olan akıl ve kişiliği törpülemektir."

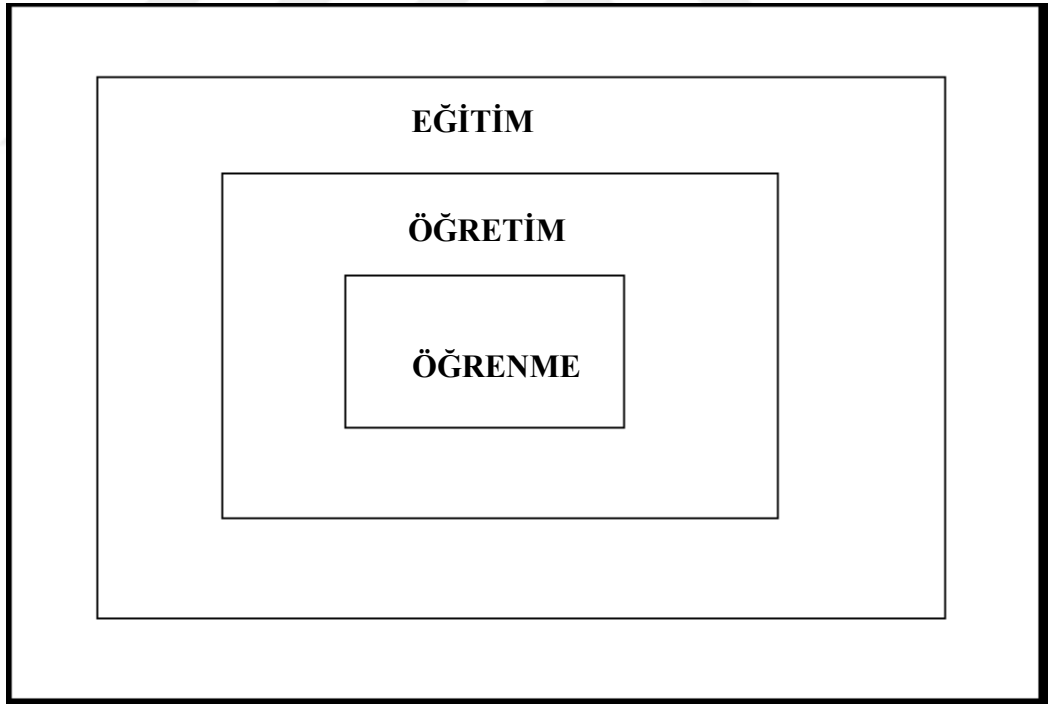
Ebu Hanife: "Eğitim, kişilik için olumlu ve olumsuz yaşantılardır ."

Mevlana: "Eğitim, eksiklikleri tamamlamaktır. Öze yönelme, özü görme, eğitimden fakir olanlara can kaynağından canlar açma sanatıdır."

Eğitim kavramının tanımlı ne Şekilde yapılırsa yapılsın temelinde Şu özelliklerin bulunduğu söylenebilir:

- Nesne olarak merkezinde insanın olması,
- İnsanın var olan durumunun yetersiz kabul edilmesi,
- Davranışın istendik yönde değiştirilmesini,
- Bu süreç adına tüm çevre elemanlarının uyarlanması
- Bireyin gereken ölçütlere ulaşip ulaşamadığını görmektir. Çünkü sonuçlar amacı verir. Bunun için araç-gereç, strateji, çevre elemanlarının tümünün eksiklerinin giderilerek süreç içinde olması gerekir.

Sonuç itibari ile eğitim kavramı beş unsur üzerine kuruludur. Bunlar: hedef, davranış değişikliği, tecrübe, istendik ve süreç gibi kavramlardır. Bireye kazandırılacak davranışlar bilimsel verilerde, evrensel, toplumsal değerlerde, bireyin gelişim özelliklerine ve doğa ile ters düşmeyen nitelikleri barındırması gerekir. İstendik davranış ise, öğretmenin, siyasal erkin ya da toplumun baskın bir kesiminin beklentileri doğrultusunda oluşan davranış değişikliğidir (Yücel, 2004, s.10).



Şekil 1. Eğitimin Kapsamı (Binbaşıoğlu, 1991, s.7)

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere eğitim tüm kavramları içine alan geniş yelpazeli bir ifadedir.

2.1.1.2. Öğretim

Öğretim de eğitim ile ayrı değildir. Her branş kendisine göre yorumladığı için çeşitlilikte artmıştır(Keskin, 2008, s.4).

Öğretimi Gagne (1985), “Bireyde öğrenme isteğini uyandırma ve bu duyguyu devam ettirme” olarak tanımlamıştır.

Ertürk (1993) “Herhangi bir etkinliği planlama işi” olarak ifade etmiştir.

Fidan (1996) öğretimi ifade ederken, “ plan dahilinde istenen sonuca ulaşmak adına gereken faaliyetleri meydana getirme” olarak belirtmiştir.

Eğitim kavramının pek çok eğitim bilimci tarafından tanımı yapılmıştır. Yapılan tanımların hemen hemen aynı biçimde olduğu, bu kavramın yanında kullanılan ve çoğu zaman eğitimle karıştırılan “öğretim” kavramı için birbiriyle çelişmeyen ancak farklı noktaların vurgulandığı tanımlar yapılmaktadır (Ilıkan, 2007, s.6).

Özan (2004) öğretim kavramının tanımını şu şekilde yapmıştır: Eğitim insan hayatında her an vardır. Zaman ve yer açısından eğitim sınırsızdır ve daha önemlisi kültürü oluşturur. Öğrenme süreci ise, öğrenme etkinliklerini planlama, örnekleme ve uygulama işidir. Öğretim ise öğrenme etkinliklerini bir amaç doğrultusunda yönlendirme ve düzenleme sürecidir (Özan, 2004, s.6).

2.1.1.3. Öğrenme

Ilıkan (2007)’ye göre öğrenme, yaşam tecrübeleri sonucu gelişmek ve davranış değişikliği gösterebilmektir.

Tüm programın amacı davranışı olumlu yönde değişikliğe uğratmaktır. Örneğin; okuma yazma bilmeyen bir kişi, kısa süreli bir kursta, okuma yazmayı gerçekten öğrenmiş ise, o artık eskisinden farklı davranır. Çünkü artık okuma ve yazma öğrenmiştir. Örneğin; gazetesini kendisi okur. Mektubunu kendisi yazar. Okuma yazma konusunda başkasına bağımlı olmaktan kurtulur. Okuyarak öğrenebilme özgürlüğüne sahip bir kişi olarak kendi kendini yetiştirebilir. Bu yönden kendine olan güveni artar. Kısaca davranışları olumlu yönde farklılaşır. Ters olan durum yani olumsuz olarak da davranış değişikliği gözlenebilir. Öğrenmenin temelinde davranış değişikliği vardır. Bu değişiklikler olumlu da olabilir olumsuz da olabilir (Ilıkan, 2007, s.8).

Keskin (2008)’e göre ise öğrenme, “eğitim ve öğrenme paraleldir. Öğrenmede de davranış değişikliği amaçtır” (Keskin, 2008, s.7).

Öğrenme ile ilgili birtakım tanımlar şöyledir:

Aydın (1999) öğrenmeyi “kalıcı veya kısmen davranış değişikliği ” olarak tanımlamaktadır.

Binbaşıoğlu (1991) öğrenmeyi, “davranış değişikliği bireyin kendi yaşantısında gizlidir” olarak tanımlamaktadır.

Ergün (1999) ise “Öğrenme çevreden etkilenir, yaşam alanı bireye davranış değişikliği oluşturur” şeklinde ifade etmiştir.

Senemoğlu (2018) ise, öğrenme için “Bireyin vücudundaki değişiklikler hariç çevresi ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan kalıcı belirtili davranışlardır ” demiştir.

Yapılan tanımlara göre Keskin (2008) öğrenmenin 5 özelliğini şu ifadelerle ortaya çıkarmaktadır:

1. Öğrenme bir süreçtir sabır gerektirir. Şartların olduğu vakit sonuç alınacaktır.
2. Öğrenme, eğitim kadar kalıcı değildir. Sürekli uygulanması gerekir.
3. Öğrenme ne kadar uzun süreli davranış değişikliği olursa da doğal davranışlar değildir.
4. Büyüme de öğrenmenin var olmasında etkilidir. Çünkü çevre ile etkileşim büyüme sonucunda öğrenmeye zemin hazırlar.
5. Öğrenme, süreçtir. Her ne kadar doğuştan gelen bir takım davranışlar var ise de öğrenme bu fitrata adeta şekil verir (Keskin, 2008, s. 9).

Özan (2004)'e göre öğrenme sonucunda mutlaka bir davranış değişikliğinin oluşması gereklidir. Bu davranış değişikliğinden kasıt şudur:

- Bireyin hiç göstermediği bir davranışı bu sürecin sonunda göstermesi,
- Bireyde zaten var olan davranışın değişmesi,
- Daha önce var olan yanlış davranışın düzeltilmesidir (Özan, 2004, s.4).

Semerci (2004)'e göre öğrenme yoluyla ya yeni bir davranış kazanılır ya da var olan davranış değiştirilir. Dolayısıyla bir davranışın öğrenme sayılabilmesi için,

- Mutlaka bir davranış değişikliği olmalıdır,
- Yaşantı ürünü olmalıdır,
- Davranış değişikliği nispeten de olsa kalıcı izli olmalıdır, demiştir (Semerci, 2004, s.53).

Yücel (2004) göre ise öğrenme, rutin olarak yapılan işler sonucunda davranışta meydana gelen kalıcı ve sürekli değişikliklerdir. Öğrenme kavramının tanımlarına bakıldığında aşağıdaki ortak özellikler ortaya çıkmaktadır;

- İstenen davranış uygulanmalı,
- Bu davranışlar devamlı olmalı,
- Bu değişiklikler tecrübeler sonucu oluşmalıdır.

Doğal davranış bütünlüğü içerisinde oluşması gerekir. (Yücel, 2004, s.12).

2.1.2. Eğitimin Amacı

Eğitim ile yapılan birçok tanımın ortak noktası, bireylerde kendi yaşantısı yoluyla davranış değişikliği meydana getirmektir. Eğitimin ilk amacı bireylerde istedik, kalıcı, yaşantı yoluyla ve olumlu davranış değişikliği meydana getirmektir. Eğitim vesilesi ile birey yaşadığı toplumdaki doğru ve yanlış bir takım tecrübeleri edinir. Kendisinde gördüğü eksikleri düzeltme yoluna gider ve bir şekilde yaşama sağlıklı bir şekilde uyum sağlamış olur (Ilıkan, 2007,s. 10).

Eğitim insanların, bedensel ve ruhsal bakımdan sağlıklı, topluma aktif bir biçimde uyan, sorumluluklarını yerine getirmesini bilen ve toplumu daha ileriye götürmeye çaba harcayan kişiler olmasına katkıda bulunmaktadır (Ilıkan, 2007,s. 11).

Dikici (2004) 'ye göre eğitim bireyleri hem birbirinden farklı hem de birbirine benzer hale getirmeye çalışmaktır. Burada ülkenin durumu ve eğitim politikaları etkilidir. Eğitimin işlevi, bireylere kişilik kazandırması ve yeteneklerini ortaya çıkarması, onları birbirinden farklı hale getirmesidir. Diğer yandan eğitim bireyleri bir birine benzer hale getirerek de toplumun bütünlüğü ve devamlılığını sağlar. Bu noktada eğitimin toplumsal işlevini üçe ayırmak mümkündür:

- Toplumun kültür mirasının birikimi ve yeni nesillere aktarılması,
- Öğrencilerde toplumsallaşmanın sağlanması,
- Yenilik ve toplumda gelişme sağlayıcı bireyler yetiştirmek (Dikici, 2004, s.23).

Doğan (2015)'a göre ise eğitim, insanlığa yön veren, hayatın her alanında etkisini gösteren, en değerli eylem biçimidir. Gelişmiş olan toplumların ilk sebebi eğitimin her alanda kontrollü bir şekilde ilerlemesidir (Doğan, 2015,s. 1). Ayrıca, Doğan (2015) ayrıca eğitimin açık işlevleri olduğunu belirtmiş ve açık işlevleri ise okullarda verilen eğitim olarak değerlendirmiştir. Bu uygulamalar kapsamında eğitimin açık işlevleri beş alt başlık halinde ifade edilebilir.

1-Eğitimin Toplumsal İşlevi

Eğitimi toplumsal işlevi bakımından incelersek, eğitimin amacı, bireylerin evrensel bilgilerle donatılmış ve çağı yakalayan, merak eden, araştıran bireyler yetiştirmektir.

2-Eğitimin Ekonomik İşlevi

Ekonomik işlevi bakımından eğitim, üretim ve tüketim kavramlarının içeriğini kavratmak ve ekonomi odaklı bir eğitim vermektir.

3-Eğitimin Bireysel İşlevi

Eğitim, bireye yönelik amaçları kişinin kendisini hedef alan etkinlikler ve davranış düzenleme çalışmaları yapmaktır.

4- Eğitimin Siyasal İşlevi

Eğitim, bireylerin siyaset ile iç içe olmalarını ve iyi birer seçmen olmalarını istemektedir.

5-Eğitimin Felsefi İşlevi

Eğitim felsefesi eğitimi fikri olarak ele alır. İnsan zihnini doğru yönlendirmeye ve merak edilen sorularını cevaplamaya çalışır.

Dinçer (2003)'e göre eğitim, araştıran, problem çözen ve öğrenmeyi seven bireyler yetiştirmektir (Dinçer, 2003, s.105).

Dönemin siyasi güçleri veya yardımcıları eğitimin gidişatını belirler. Eğitim, istenildiği takdirde, aynı yumurta ikizlerinden birisini diktatör, baskıcı bir kişilik, diğerini de iyi huylu, saygın birer kişilik haline getirebilir (Dinçer, 2003, s.111). Evrensel doğrular ne olursa olsun her kültürün kendine özgü eğitim sistemi olacaktır. Dolayısıyla eğitim sistemindeki amaç ve hedefleri sistemin yürütücüleri, seçilmişler gibi organlar belirleyecektir.

2.1.3. Eğitim Ve Öğretmen

Eğitim öğretim ortamında öğrencilerin davranışlarını istendik amaçlar yönünden değiştirilmesinde, onlarla doğrudan iletişime geçen, anne, baba rolünü üstlenen kişi olması bakımından öğretmen birinci derecede sorumludur (Semerci, 2004, s.43). Başkalarının öğrenmelerine yardım etmek şeklinde eğitim kavramının tanımı yapılabilir. Hayat boyu süren eğitimin önemi tüm çevrelerce yadsınamaz bir gerçek iken elbette eğitim uygulayıcıları olan öğretmenlerin önemi de bir o kadar önemlidir.

Öğretmen, hem eğitim politikasının esaslarını uygulamaya koyan, hem de uygulama sonuçlarıyla eğitim politikasına yön veren en önemli eğitim unsurudur (Ilıkan, 2007, s.12). Maarif Teşkilatına Dair Kanun'un on ikinci maddesinde "Eğitim de olmazsa olmaz olan öğretmendir" hükmü, öğretmenin önemini ifade eden hukuki dayanaktır.

Okullar eğitim kavramının en güzel işlendiği kurumlardır. Bireyler okullarda geleceğe hazırlanırlar. Hayatın gerçeklerini öğrenirler. Öğretmenlerden psikolojik destek dahi alabilirler. Okullar bu işlevleri ile hayatın merkezinde bulunmaktadır (Ilıkan, 2007, s.12).

Öğretmenlik mesleğinin ayrıcalıklı bir statüde olduğu aşikardır. Hangi makam ve mevkide olursa olsun her bireyin yaşamında öğretmen en büyük rol modelidir. Belki de insan bildiği doğruların kaynağını çoğu zaman hatırlamaz ancak, örtük öğrenme de olsa kişiliğin kaynağı olarak öğretmeni gösterebiliriz (Ayas, 2009, s.1).

Burada öğretmenin ve eğitimin önemi başlığı altında ünlü düşünürlerin söyledikleri birkaç veciz sözlerini paylaşmak gerekirse;

"Dünyanın her yerinde öğretmenler, toplumların en fedakar bireyleridir (Mustafa Kemal Atatürk). "Eğitim insanı ya özgür ve bağımsız kılar ya da esarete mahkum eder" (Mustafa Kemal Atatürk).

"Var olan bilgi ve beceriyi en iyi gösterecek eğitimdir" (Eflatun). Öğretmen ve eğitimin önemi ile ilgili söylenmiş bu sözler ve daha niceleri eğitimin ve öğretmenin önemini akıllara nakşetmektedir.

2.2. Öğretmen

- Öğretmenlik kavramı, tanımı
- Öğretmenlik mesleği
- Öğretmenlerde bulunan nitelikler
- Öğretmenin Rolü
- Sınıf öğretmeni

2.2.1. Öğretmenlik Kavramı, Tanımı

“Öğretmenlik, herkesin yapabileceği değil, özel bir uzmanlığı ve eğitimi gerektiren güzide bir meslektir. (Şişman ve Acat, 2003, s.237).

Şişman (2003)’e göre “İnsanların kişiliklerini biçimlendiren yegane mesleklerden biridir (Şişman ve Acat, 2003, s.236). Celep (2004)’ e göre öğretmen, davranış modeli ve örnek insandır, tanımlamasını yapmıştır (Celep, 2004, s.25).

Toplumunu inşa eden, ayakta tutan, her mesleğin temelini oluşturan ve görevi hayatı boyunca devam eden öğretmenlerdir. (Çelikten ve Diğerleri, 2005, s.208).

Taşkaya’nın MEB ÖYGM (2010) öğretmen yeterlilikleri MEB yayınından aktarımına göre öğretmen, eğitimin her kademesini, her yanını düzenleyen, uygulayan ve sonuçları analiz eden ayrıca öğrencisine rehberlik eden kişidir (Taşkaya, 2012, s.285).

Sağlam (2015) öğretmenlik ve öğretmenlik mesleği ile ilgili şunları ifade etmiştir: Öğretmenlik, teknik olarak öğretim işinden sorumlu kişi olarak tanımlanır. Teknik yönü dışında öğretmenliğin sanatsal yönü de vardır. Sanat olarak öğretmenlik, bireylere etkili ve kalıcı davranış kazandırmada yüksek motivasyon sağlama ve öğrencilerde anlamlı izler bırakabilme sürecidir. Ayrıca öğretmenliğin romantik boyutu da vardır. Bu boyuta göre, teknik ve mekanik öğretimden ziyade öğrenmeyi öğrenme, yaratıcılık ve hayal gücüne vurgu yapmaktadır. Meslek olarak öğretmenlik ise, profesyonel bir süreçtir. (Sağlam, 2015, s.203).

Taşkın (2010)’ a göre öğretmen, öğrencilerin gelişim özelliklerini dikkate alarak ve uygun bir fiziki ortam oluşturarak öğrencilerin öğrenmelerini sağlayan, onları önemseyen, her durumda desteğini esirgemeyen ve eğitim-öğretimde aksayan bir durum varsa gidermek için çabalayan bir nefer olarak tanımlanabilir (Taşkın, 2010, s.6).

Bu tanımlardan yola çıkarak genel anlamda öğretmenliğin tanımını yapacak olursak; sınıfta öğrencisine yeri geldiğinde anne- baba olabilen, okulda eğitim öğretim görevini uygulayan, ülkenin her köşesinde çalışmaya gönüllü olan, tüm zamanlarda maddi olarak orta sınıfı temsil eden ancak manevi olarak toplumun insan yetiştirme bazında belki de tüm yükünü çeken, buna rağmen gün geçtikçe hızla toplumdaki saygınlığını kaybeden fedakar, lider ve insan mühendisi, güzide şahsiyettir.

2.2.2. Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik mesleğini tanımlamadan önce kısaca mesleğin ne olduğu ve belli başlı özelliklerini belirtmekte fayda vardır. Meslek, maddi bir kazanç sağlama, insanın ve toplumun temel gereksinimlerini karşılama uğraşısıdır (Taşgın, 2010, s.12).

Kuzgun (2000)' a göre meslek; “topluma maddi ve manevi hizmet götürmek ve bu iş sonucunda belli bir miktar para kazanmak, uzmanlık isteyen ve kuralları yetkin kişilerce belirlenmiş etkinliklerdir” (Kuzgun, 2000, s.3).

Öğretmen demek bilgi vermek değildir. Öğretmen her hali ve duruşuyla topluma örnek olan kişidir. Bu doğrultuda gerek toplum gerekse öğrenciler bakımından hep göz önünde olan bir meslektir. Toplumunu etkileyecek düşüncelerin doğuş yeri olan eğitim dolayısıyla öğretmenlik mesleği bu anlamda daha da önemli hale gelmiştir. Çünkü rehber olmak, örnek olmak demek toplumun en önünde olmak, toplumu ilerletmek demektir. Rehberlik görevini üstlenen öğretmenlerin bu yüzden kendilerini geliştirmeleri her açıdan yeterli seviyede olabilmek için çaba sarf etmeleri gereklidir (Dursun, 2008, s.14).

Okula yeni başlayan bir çocuk ilk olarak öğretmeni tanır ve daha sonra arkadaşlık, okulu sevme gibi durumları gelişir. Aslında her şey sınıf öğretmeni ile başlar ve devam eder. İlkokulların çocuklar için hayatın temeli olduğunu tartışmasız kabul etmekteyiz. Özellikle ilkokul kademesinin mimarı sınıf öğretmenidir (Çelik, Çatalbaş, ve Tomul, 2014, s.1).

Meslek kavramının kendisinde vücut bulduğu, geçmişi çok eskilere dayanan öğretmenlik güzide bir meslektir (Ilıkan, 2007, s. 14).

Gömlüksiz (2004)“öğretmenlik meslek midir?” Sorusunu şu şekilde ifade etmiştir: XI. Milli Eğitim Şurası'nda öğretmenliğin belli bir eğitim ve liyakat sonucu icra edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu bilgi ve beceri gerektiren mesleğin icrası ancak okullarda olur. Her meslek gibi zaman içerisinde bu meslekte de bir saygınlık bir kültür oluşmuştur. Örneğin öğretmenlerin kendine özgü bir giyim tarzı, sendikal faaliyetleri gibi özellikler söz konusudur. Her meslek alanında olduğu gibi öğretmenlikte de kontrol esastır. Ayrıca öğretmenliğin kendine has meslek ahlakı da vardır. Örneğin öğretmenin öğrencilere adil ve eşit davranması, öğrenciye ait özel durumları başkaları ile paylaşmaması, derslere düzenli ve zamanında girip çıkma gibi özellikleri de meslek ahlakı içerisinde mevcuttur (Gömlüksiz, 2004, s.153).

Ülkemizde öğretmenlik mesleğinin kısa geçmişine baktığımızda öğretmen olmayıp ihtiyacı karşılamak adına farklı alanlardan mezun kişilere veya üniversite düzeyinde eğitim almamış kişilere öğretmenlik görevi verilmiştir. Bu durumun olumlu yönlerinden daha çok olumsuz tarafları daha fazladır. Öncelikle eğitimin kalitesi uzman kişilerce yapılmamış olacaktır. Mesleğin itibarı düşecektir. Devam eden süreçte liyakat sahibi öğretmen adayları görev alamayacaktır. Eğitim hayat boyu sürüyorsa ve önemliyse, bu eğitimi uygulayacak öğretmenler ve öğretmen yeterlikleri de eğitim kadar önemlidir.

2.2.3. Öğretmenlerde Bulunan Nitelikler

Gömleksiz (2004)'e göre bir öğretmenin mesleğini etkili bir şekilde yürütebilmesi için aşağıda belirtilen üç alanda öngörülen düzeyde sahip olunması şartı vardır. Bu üç alanda öğretmenin belirli düzeylerde yeterlik sahibi olması gerekmektedir. XI. Milli Eğitim Şurası'nda bu üç alan için belirlenen yeterlik düzeyleri şöyledir:

- Genel Kültür: % 10.4
- Alan Bilgisi: % 64.6
- Öğretmenlik Meslek Bilgisi: % 25 (Gömleksiz, 2004, s.155).

Şanal ve Güçlü (2005)' nün ifadelerine göre, öğretmenlik mesleğinin özellikleri, nitelikleri bilinmesi gereken önemli bir bilimsel gerçekliktir. Öncelikle öğretmenlerin öğrencilere örnek olacak bir şahsiyette olmaları öngörülmüştür. Öğretmenin belirtilen üç alanda kendisini yetiştirmiş olması, öğrencisini seven ve bunu gösteren öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde başarılı olacakları belirtilmiştir (Şanal ve Güçlü, 2005, s.152). Öğretmenin nitelikleri arasında en önde gelen durum öğretmenin dış görünüşü yani fiziksel durumudur. Yani kıyafetinin temiz ve düzgün olması, öz bakımını abartmadan yapmış olması, kişisel temizliğine dikkat etmesi, düzgün ve anlaşılır bir dil kullanması ilk önce gelen ve dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Başlangıçtaki hususları taşıyan bir öğretmen her alanda başarılı olabileceği gibi tersi durumda başarısız olması da büyük olasılıktır.

Taşkaya (2012)'ye göre nitelikli bir öğretmenin sınıf yönetimi konusunda yeterli seviye eğitilmiş olmalı ve öğrencileri benimsemesi, anne baba rolünü üstlenmeli tabiri diğerle tatlı sert olması gerekir. Ayrıca öğrencilerin öğretmen tarafından rencide edilmemesi de özellikle dikkat edilmesi gereken bir husustur (Taşkaya, 2012, s.296).

Ders işlemeye ilişkin öğretmen niteliklerine bakıldığında öğretmen öğrencilerinin ilgi, ihtiyaç ve kabiliyetlerini göz önünde bulundurmadığı sürece başarılı olamaz. Bunun için öğretmen öğrencisini çok boyutlu olarak tanımalı ve öğrencinin algı kapasitesini bilmesi gerekmektedir. Buna göre uygun öğrenme yaşantılarını seçerek amaca ne ölçüde ulaştığını belirleyebilmelidir (Gömleksiz, 2004, s.159).

Öğretmenlik rolleri ve nitelikleri genel olarak şu şekilde özetlenebilir (Şişman, 2003, s.229).

- Mesleğin gerektirdiği etik değerlere saygılı olmak ve kabullenmek
- Fikrini beyan edebilme
- Toplumca güven duyulan
- İnsanlarla beraber iş yapabilme arzusu
- Sevgi dolu, espri yapabilen
- Her an dikkatli davranan
- Gelişime ve bilime yaslanmış
- Durağan fikirli olmamak
- Kendinden emin
- Toplumca kabul edilmiş bir duruşu olan
- Her davranışı ile uyumlu olan
- Anadilini iyi bilen ve kullanan
- Mesleğini ve inanları benimseyen
- Öğrencilere anlayışlı ve sabırlı olmak,
- Öğrencilerine karşı oyun arkadaşı olmak,
- Öğrencilerine karşı tarafsız, nesnel ve adaletli olmak
- Öğrencileri öven, takdir eden, cesaretlendiren,
- Entelektüel yönü gelişmiş birisi olmak
- Eğitimde bireysel farklılıkları dikkate alan birisi olmak
- Gündemi takip eden
- Öğrencileri geliştiren, anlayan
- Eğitim teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip eden birisi olmak

Bu ifadeleri genel anlamda barındıran öğretmenler iyi niteliklere sahip, aranan ve istenen bir öğretmen modelindedir. Elbette bu ifadeleri arttırmak mümkündür. Ancak genel olarak öğretmen nitelikleri yukarıda bahsi geçen cümlelerdir.

Öğretmen, zamanı en iyi şekilde takip eden, kendisini değişen şartlara ayak uydurabilen, en önemlisi tarafsızlık ile ilgilenmeyen bir şahsiyette olması gerekir. Kendi eksikliklerini bilmek ve düzeltmek öğretmenin erdemindedir. Öğretmen en başta işini profesyonelce yapmalı ve her türlü olumsuzluk mesleğine engel olmamalı bu açıdan öncelikle mesleğini ve öğrencileri sevmelidir. Tüm bu durumları yerine getirirken öğretmen için sabır en büyük kalkan olacaktır (Yetim ve Göktaş, 2004, s.544).

Öğretmenlik mesleği fedakarlık ister. Öyleyse öğretmen hayat boyu görev başındadır. Emekliliği ile biten bir meslek değildir. Fedakarlık her an cebinde olmalıdır. Yani öğretmen istediği bir davranışı her ortamda yapamaz, yanlış bir sözü sokakta söyleyemez. Öğretmenlik her ortamda örnek olmayı gerekli kılar. Öğretmenliğin değeri bu açıdan yine öğretmenin kendisinin ellerindedir (Yetim ve Göktaş, 2004, s.549).

Arslan ve Özpınar (2008) öğretmenlerin niteliklerini dört grupta incelemiştir.

1- Buna göre öğretmenlerin kişisel nitelikleri,

- Öğrenciye yol gösteren
- Sınıfını geliştiren ve disipline eden
- Kendisini sürekli güncelleyen
- Mesleki sorumluluklarını bilen
- İnsan ilişkilerinde deneyimli olan
- Kendisini değerlendiren
- Müfredatı yeteri kadar bilen

2- Mesleki nitelikler,

- Etkinlik oluşturan ve uygulayan
- Bireysel farklılıklara açık ve deneyimli
- Öğrenciyi eğitimin merkezine alan
- Materyal hazırlayan ve özgün olabilen
- Eğitim-öğretimde teknolojilerden haberdar olan

3- Geri Bildirim- Dönüt İle İlgili Nitelikler

- Farklı değerlendirme tekniklerini kullanan
- Ölçme sonuçlarının analizi ve öğrenciye geri dönüt verme
- Öğrencilerin özel dosyasını tutma

4- Çevre İlişkileri ile İlgili Nitelikler

- Ailelerle iyi ilişkiler kurabilen
- Öğrenci hakkında gerekli olan bilgileri paylaşan
- Çevre olanaklarından yararlanan nitelikte olmalıdır (Arslan ve Özpınar, 2008, s.44).

Öğretmen her yönü ile etrafını kuşatan ve etkisi altına alabilen bir tarzda mesleğini icra etmelidir. Bu açıdan öğretmenlik mesleğinin niteliklerinde belli bir sayı veya sınır yoktur. Diğer mesleklerde yapılabilecek sınırlandırma veya tanımlar öğretmenlik nitelikleri için mümkün görünmemektedir. Öğretmenlik mesleği kalıplara sığmayan, her farklı bireyde bulunması gereken özellikleri fazlası ile bünyesinde bulunduran ya da bulundurmaya zorunda olan bir meslektir.

2.2.4. Öğretmenin Rolü

Celep (2004) rol kavramı kültüre uygun davranışlarda bulunma olarak tanımlanabilir. Örneğin okulda bir öğretmenden beklenen öğreticilik rehberlik gibi bazı davranış ve tutumlar vardır. Öğretmen bu görevini gerçekleştirdiği takdirde, o konu ile ilgili olan rolünü yerine getirmiş olur. Ancak öğretmenlik mesleği gereği birden fazla rolü belki de aynı anda yerine getirmeyi de gerektirebilir. Ayrıca bu rollerin çeşitliliği toplumdan topluma değişebileceği gibi kültürden, zamandan ve koşullardan da etkilenecek değişiklik gösterebilir.

Celep (2004)' ün araştırmasına göre, öğretmenin rolleri okul içi ve okul dışı rolleri şeklinde iki başlıkta incelenmiştir. Burada öğretmenin okul içi yerine getirmesi gereken bazı rolleri ilgili kaynak araştırmasına göre açıklamak gerekirse,

1. **Temsilcilik:** Öğretmen, içinde bulunduğu ve mensubu olduğu öğretmenlik camiasını temsil eden kişidir. (Ilıkan, 2007, s.19).
2. **Liderlik:** Öğretmen gerek içinde bulunduğu camianın gerekse de sınıfında öğrencilerine karşı örnek olan, lider olandır.
3. **Bilgiyi Kullanabilen:** Öğretmen, kendi uzmanlık alanıyla ilgili bilgileri öğrencilerine ezberletmeden neden sonuç ilişkisi ile verebilmesidir.
4. **Arabulan:** Öğretmen, okul içinde gruplar veya kişiler arasında çıkan çatışmalarda zaman zaman arabuluculuk rolünü üstlenmektedir. İki öğrenci arasında bile bu rolü üstlenmelidir (Ilıkan, 2007, s.19).
5. **Hakemlik:** Öğretmen, orkestra şefi gibi sınıfını yönetebilme rolüne sahiptir.

6. **Yargıçlık:** Öğretmen okul veya sınıf içinde iyi- kötü, doğru- yanlış, haklı- haksız gibi ayrımları yapan kişidir.
7. **Eğitmenlik:** Öğretmen, milli eğitimin kendisine sunduğu müfredatı bilgi ve uzmanlık becerisi ile öğrencilerine aktarmakla yükümlüdür.
8. **Ana- Babalık:** Öğretmen, özellikle ilkokul eğitimi dönemlerinde yerine göre öğrenciler için ana- baba konumundadır.
9. **Rehberlik/Yol Gösteren:** Öğretmen, öğrencilerin çeşitli özel durumları ile ilgili sınırlarını bilip korumak, bu sorunları çözmelerinde rehberlik yapma görevini üstlenir. (Ilıkan, 2007, s.20).
10. **Danışmanlık:** Öğretmen gerekli zamanlarda öğrencilerine tavsiyelerde bulunarak danışmanlık yapar.
11. **Yöneticilik:** Sınıf ortamında düzeni sağlama ve düzenli eğitim ortamı sağlamak yöneticilik rolünü gerektirir.
12. **Öğreticilik:** Öğrenci ihtiyaçları doğrultusunda öğretme- öğrenme sürecini gerçekleştirebilme rolüdür.
13. **Araştırma Uzmanlığı:** Sabırlı bir şekilde öğretim ile ilgili araştırma yaparak sonuçlarından yararlanabilir.
14. **Girişimcilik:** Öğretmen, yenilikleri yakından takip edebilmeli, sınıfına uygun gelişmeleri uygulamak için girişimlerde bulunabilmelidir.
15. **İşbirliği:** Veliler ve yöneticiler ile gerektiği zamanlarda işbirliği içinde bulunabilmelidir.
16. **Araştırmacı:** Öğrencilerin öğretmenlerinden beklediği rollerden biri de dedektifliktir. Öğrenci yaptığı şikayet sonucunda, kişilerin suçlarını adeta bulunmasını ister ve cezalandırılmasını bekler (Ilıkan, 2007, s.21).

Bu kadar önemli ve kutsal bir meslek olan öğretmenlikte sadece okul içinde değil toplum içerisinde de lider olabilme, yenilikler oluşturma, kültürü koruma gibi görev ve roller de vardır (Celep, 2004, s.33).

Bir sınıf öğretmenin sınıftaki rolü çok yönlüdür. Bir öğretmen okul personeli olmasının yanında bir karakter, örnek bir insan modelini teşkil etmektedir. Bu durumun okulun kozmopolit yapısından kaynaklanır. Bu yüzden okul toplumuyla ilişkisi yönünden incelendiğinde çok karmaşık bir topluluktur. Bir sınıf öğretmeni ise bu karmaşık toplumun ayrılmaz bir parçasıdır ve bu bakımdan da düşünüldüğünde öğretmenin bu çeşitlilik içerisinde birçok rolünün olduğu söylenebilir. Öğretmenin bilgiyi içselleştiren,

hayata alıştıran, en önemlisi ahlaklı bir birey yetiştiren ve toplum yöneticisi gibi rollerinden bahsedilebilir (Odera, 2009, s.30-31).

Geleneksel anlayışta öğretmen, bilginin merkezi olan kişi olarak rol almaktayken, benzetmek gerekirse lokomotif şefi iken, sürekli değişen teknolojik gelişmeler öğretmenin rolüne eklemeler yapmıştır. Adeta öğretmen balık tutan kişi yerine balık tutmayı öğreten kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece bilgiye ulaşmada öğretmenin rolü artık rehber konumuna gelmiştir. Günümüzde öğretmenin rolünün kolaylaştığını düşünen bazı yanlış düşünceler mesleğe karşı bireylerin yeterli bilgi sahibi olmadıklarının da bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir sınıf öğretmeni için zaman ve mekan uzay çağı da olsa sınıf öğretmenin görevi hiçbir şekilde azalmayacaktır. Çünkü ilkokul çocuğu samimiyet ve sevgi arar, sığınacağı bir liman arar bu liman ise kesinlikle sınıf öğretmenidir (Bek, 2007, s.11).

Dursun (2008) öğretmenlik rolleri hakkında şunları ifade etmiştir; zengin insanların yapacağı bir meslek olmadığı gibi, bu mesleği icra edenler de zengin değillerdir. Her şeyden önce öğretmenlik bir gönül işidir, bir sevgi işidir. Öğretmen öğrencilerini sevmeli, onları her konuda geliştirmeye çalışmalıdır. Bunun için de öğretmenin öncelikle kendisini geliştirmesi çağa ayak uydurması gerekmektedir.

Öğretmenler sadece bugünü düşünen insanlar değildir. İleriyi düşünmek tahminlerde bulunmak, toplumun ihtiyaçlarını göz önünde tutmak, toplumu yönlendirmek zorundadır. Bunun içinde kendini iyi yetiştirmesi gerekir. Felsefe ve bilim alanında dünyadaki gelişmeleri izlemeleri gerekir. Her geçen gün yeni bir şeyin keşfedildiği dünyada bunlardan habersiz olarak yaşamak bir öğretmene yakışan bir davranış değildir. Bu açıdan öğretmen sadece eğitimle değil her türlü konuyla ilgili olarak bilimsel gelişmeleri takip etmelidir (Dursun, 2008, s.19).

2.2.5. Sınıf Öğretmeni

Sınıf öğretmeni kısaca ilkokul 1.,2.,3.,4. sınıf düzeylerine eğitim veren öğretmenlerdir. Bu tanım resmi olarak bilinmesi gereken tanımdır. Ancak sınıf öğretmenliğinin tanımı ve içeriği bilgisi gerçek manada bilinmesi zordur. Çünkü sınıf öğretmeni her şeydir. Tabiri diğerle akla gelebilecek her türlü görevi okul ve sınıf ortamında üstlenmiş ve bu göreve gönüllü olmuş kişidir.

Sınıf öğretmenliği, belki de tüm meslekler içinde temel kabul edilmelidir. Ülkemizin geleceği de sınıf öğretmenlerinin ellerine, vicdanına, fedakarlıklarına bağlıdır (Özpinar ve Sarpkaya, 2010, s.17).

Sınıf öğretmenin görevleri, yaptığı işin önemi ve çok kapsamlı olması bakımından sayılamayacak kadar fazladır. Emek, zaman ve özveri isteyen sınıf öğretmenliği mesleği, titizlikle yapılması gereken ve çok sabır isteyen bir meslektir. Öğretmenlik mesleği içerisinde diğer branşlar da göz önünde bulundurulduğunda sınıf öğretmenliği yapan kişilerin normal öğretmenden beklenen özelliklerin en az iki katı daha özverili ve sabırlı olması gerekir (Öztürk, 2008, s.11).

Sınıf öğretmeni öğrencilerine var olan o günkü eğitimin kuralları mesabesinde eğitim ve öğretim görevini sürdürmek zorundadır. Bu amaç ve ilkeler ise;

- a) Öğrencilerin istidatları yönünde onları yönlendirmek,
- b) Öğrencilere, ülkemizin değerlerine sahip çıkmayı öğretmek ve bu değerleri yaşatmak,
- c) Öğrencilerin, atalarımızın mücadelesini anlatmak ve yaşatmak,
- d) Öğrencileri, paylaşan, oluşturan ve üreten bireyler haline getirmek,
- e) Öğrencilerin kendilerini geliştirmelerine, sosyalleşmelerine, sorumluluk duygusunu kazandırmak,
- f) Toplumun sorunları ile ilgilenme alışkanlığı kazandırma,
- g) Öğrencilere, sağlık hakkında bilimsel olan bilgiler vermek, sağlıklı yaşama örnek olmak,
- h) Öğrencilerin yeteneklerini ortaya çıkaran etkinlikler yapmak,
- ı) Öğrencileri teknolojiyi doğru kullanan bireyler haline getirmeye çalışmak,
- i) Öğrencilerin ilgi alanlarının doğrultusunda hayata hazırlamak,
- j) yapılacak çalışmalara gönüllü olmayı ve dersi isteyebilme duygusunu aşılayabilmek,
- k) Saygılı, temiz ve merhametli, yardım eden bireyler haline getirmek,
- l) Doğaya saygı duymak ve her canlıya şefkat duygularını aşılama,
- m) Öğrencilere balık tutmak yerine tutmayı öğretmek,
- n) Bilimsel verilere ilgi duymalarına vesile olabilmek,
- o) Üretebilme ve yeni fikirler ortaya çıkarma konusunda cesaretlendirebilmek,
- ö) Öğrencilerin okumayı seven, araştıran ve araç gereçleri tasarruflu kullanmaya yönlendirmek,

Yukarıda bahsi geçen Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerine dikkatle incelendiğinde bir sınıf öğretmenin görevi sadece bilgiyi aktarma işiyle sınırlı değildir. Sınıf öğretmeni yönlendirici, rehber, koruyucu, üretici gibi daha birçok özelliğe aynı anda sahip olma ve bunları kullanabilme becerisine sahip olmalıdır ki öğrencilerine anne ve baba rolüne girebilsin (Öztürk, 2008, s.13).

Sınıf öğretmenliğinin önemi hakkında Töreyn (1996) şu ifadeleri kullanmıştır: “Eğitim uygulayıcıları öğretmenlerdir. Eğitimin önemi tartışılmaz çok büyüktür. Bir çocuğun ilk öğretmeni anasını ve sınıf öğretmenidir. İlk olanlar da her zaman daha önemlidir” (Töreyn, 1996, s.1).

Sınıf öğretmenliği ile beraber elbette tüm diğer öğretmenlik branşlarında da gösterilmesi gereken özveri, sabır gibi fedakarlıklar sonucunda öğretmenler belli oranlarda stres yaşamaktadırlar. Çünkü karşısında her tür yaratılıştaki, farklı duygularda, farklı zeka yapılarında öğrenciler bulunmaktadır. Ne kadar profesyonel olsa da bir sınıf öğretmeni mesleğinin ana konusu insan ve hayata yeni başlayan çocuklar ile görevini icra edecektir.

Yıl 1977 ve öğretmen ile ilgili “stres” kelimesi Chris Kyriacou tarafından dile getirilmiş ve bu ifade tüm eğitim dünyasının ilgisini çekmiştir. “Öğretmen stresi; öğretmenlerde mesleklerinden ötürü yaşamış oldukları bir takım olumsuz duyguların yaşanması şeklinde tanımlanmıştır” (Kyriacou, 2001, s.27).

2.3. Stres, İş Stresi

2.3.1. Stres Kavramı ve Tanımı

Stres, kelimesinin farklı tanımları ifade edilmiştir. Bu tanımların birkaçı aşağıda belirtilmiştir;

1977 yılında stres ifadesi Selye ile gündeme gelmiştir ve “insan bedeninin dış etkilere karşı verdiği doğal istemsiz tepkisidir” biçiminde tanımlanmıştır (Soysal, 2009, s. 18).

EğİN’e göre stres, kişinin sosyal çevresi, yaşadığı aile ortamı tüm akrabaları ve kendi iç yaşantılarının kendisinde oluşturduğu aşırı baskılara karşı vermiş olduğu tepkidir (EğİN, 2015, s.4).

Gümüştekin ve Öztemiz'e göre stres, "insanın yaşamış olduğu olumlu veya olumsuz duygusal birikimin öncelikle psikolojik daha sonra fiziksel olarak dışa vuru mudur (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.64).

Arıcan'a göre ise "stres, aşırı yorgunluk, üzüntü, travma, heyecan gibi etkenlere bağlı olarak insan metabolizmasının verdiği tepkiye stres denir " (Arıcan, 2009, s.34).

Altınok stresi, organizmanın çeşitli maddi ve manevi uyaranlara karşı verdiği istemli veya istemsiz tepkilerin genel adıdır, şeklinde tanımlamıştır (Altınok, 2009, s.516).

Stres artık tüm bireylerin varlığını ve etkisini kabul ettikleri bir kavram olmuştur. Stres miktarı ne kadar fazla olursa insanlar bu bakıdan elbette olumsuz olarak etkilenir ve zarar görür. Ancak tersi olan durum için yani stresin düşük miktarda yaşanması belki de bireyler için gerekli olanıdır. Böylece işlerini daha verimli ve çabuk yapacaklardır. Burada düşük stres yaşamanın bazı önerilen temel kurallarını Akgemci (2001)'ye göre şu şekilde sıralayabiliriz:

- Zamanınızı iyi yönetin ve planlayın
- Çoğunlukla yaptığınız işleri eleştirmeyen insanlarla birlikte olun.
- Spor yapmak hayatınızın vazgeçilmezi olsun.
- Tek bir yaşam tarzı yerine aktivitelerinizi çeşitlendirin.
- Yaptığınız işi severek ve isteyerek yapın.
- Aşırı kilolardan kurtulmaya çalışın.
- İçki ve sigara gibi zararlı alışkanlıkları hayatınızdan mümkünse atın.
- Yeni gelişmelere açık olun ve gelişmeleri takip edin.
- Kitap okuyun ve dünya görüşünüzü genişletin (Akgemci, 2001, s.304).

Her bireyin stres kaynağı ile mücadelesi veya kaçması, kişinin, kişisel özelliğinin farklılığına, geçmiş yaşantısından getirdiklerine, yetiştirildikleri çevreye göre değişebilir. Stresle karşılasan kişi, bir süre sonra ya kendi yöntemleriyle ya da psikolojik yardımlarla kendini koruma yoluna gidecektir. Çünkü sürekli stres altında baskı ile karşı karşıya olan kişilerde çeşitli sağlık sorunları ve psikolojik bazı rahatsızlıklar baş gösterebilir (Arıcan, 2009, s.34).

Silahl (2005)'e göre stres, sözcüğu ile anlatılmak istenen, bireyin yaratılışından gelen istemsiz tepkileridir. Yani baskı daha çok bir durum ya da koşulla ilgili olduğu halde, stres bireyin kendi psikosomatik bütünlüğu ile ilgilidir. Bir başka ifade stres

çevresel etkiye verilen doğal tepkinin ürünü olmaktadır. Etkiye tepki verme durumu da denilebilir (Silah, 2005, s.54).

Stres, sürekli olarak değişim gösteren çevre koşullarına uyum göstermeye çalışırken bireylerin bedensel ve ruhsal olarak karşı karşıya kaldığı baskı, gerilim, psikolojik ve bedeni yıpranmadır. Diğer bir ifadeyle, bireyin uyum ve dayanma sınırlarının zorlanması, psikolojik ya da fiziksel baskı durumunda sergilediği tepki stres olarak adlandırılabilir (Karabacak, 2010, s.4).

Oktay (2005)'in stres ile yaptığı tanımları şu şekildedir; stres araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Stres hakkında öğrencilere sorulan sorular ve cevapları şu şekildedir:

- 1- Yaşanan gerilim süresinin uzaması,
- 2- Maddi ve manevi olaylardan kaynaklı huzursuzluk,
- 3- Ruhsal durumların vücuttaki etkileri,
- 4- Bunalım, gerginlik hali,
- 5- Rutin günlük işlerin anlamsızlaşması,
- 6- Halsizlik durumu,
- 7- Hayatın zorlaşması hissinin vuku bulması (Oktay, 2005, s.111).

Stres, bireyin zihinsel veya fiziksel yapısını olması gerekenden fazlasıyla zorlaması ile ortaya çıkan gerilimdir. Stres sadece olumsuz yaşantılarda ortaya çıkan bir durum değildir. Örneğin, evlenen veya ödül alan bireyde olumsuz yaşantılarda da stres altında olabilir.

Elde edilen bir başarının altında stresin olması olağan bir durumken, bu başarı için çalışmayı göze alamayanlar başarısız olurlar. Dolayısıyla stres durumu beraberinde gelecektir. (Oktay, 2005, s.112).

Akgemci stresi şöyle ifade etmiştir: Stres, çevresel etmenlerden gelen olumsuz etkilere karşı organizmanın vermiş olduğu fiziksel veya ruhsal tepkidir (Akgemci, 2001, s.302).

Bulut 'a göre ise stres, çağdaş yaşamın hızlı temposu içinde, çok fazla çalışan ve dinlenmeye yeterince vakti olmayan her kesimden ve her yaşta insanın ortak sorunu olarak sıkça karşılaşılan bir kavramdır. Stres kavramı, her geçen gün büyüyen ve gelişen 21. yüzyıl toplumunda meydana gelen baş döndürücü değişimlerin sonuçlarından biridir. Stres, birçok insanın yaşantısı ve davranışları üzerinde etki yapan,

iş performansını etkileyen ve bunun yanında diğer bireylerle ilişkilerini de etkisi altına alan karmaşık ve dinamik bir kavramdır (Bulut, 2013, s.5).

Balcı (2000)'ya göre, strese yaşanan her zaman diliminde çağın hastalığı denmiştir. Hangi zaman dilimi olursa olsun belki de gelecekte daha fazla olmak üzere strese çağın hastalığı denmesi isabetlidir. Yapılan araştırmalarda genel olarak stresin olumsuz yönünden bahsedilmiştir. Stres çağdaş bireylerin hayatını olumsuz etkileyen bir hastalıktır. Örneğin; gece geç vakitte eve dönmek için caddede hızla yürüyorsunuz. Birden üç insan tarafından izlendiğinizi fark ediyorsanız. Bunları atlatmak için sokak aralarına dalıyorsunuz. Ancak ayak sesleri arkanızdan hala yankılanıyor. Vücudunuz daralıyor, daha hızla yürüyorsunuz, yüreğiniz çarpıyor, dermanınız kesiliyor adeta, geriye dönüp korkudan bakamıyorsunuz. İşte stres budur (Balcı, 2000, s.3).

Keser (2014)' e göre Çin dilinde stres tehlike durumu ve şans kelimelerinin birlikte olduğu bir ortaklığı ifade eder. Yani ortaya çıkan bir olumsuzluk durumunda, tehlike durumunda bireyler isterse ve mücadele ederlerse bu tehlike durumunu fırsata çevirebilirler (Keser, 2014, s.13).

Richard Lazarus (1984) adlı araştırmacı stresi daha çok ruhsal açıdan değerlendirmiştir. Lazarus'un stres hakkında yaptığı araştırmaya göre bireyler sürekli çevresi ile bir şekilde bağlantı halindedir. Bu açıdan bakıldığında stres, planlı olmadan, kişinin çevresi ile yaşadığı etki tepki sürecidir. Stres, çevresel olaylar içerisinde bireye karşı verilen uyarıcılar veya bu uyarıcılara maruz kalan bireyin uyarıcılara verdiği tepkiler tarafından tanımlanır. Örneğin günlük yaşam içerisinde yaşanan olumsuz haller organizmaya etki eder. Birey bu stres faktörlerini irili ufaklı etkilenme durumuna göre sıraya koyar ve stres denen durum meydana gelir (Lazarus ve Folkman, 1984, s.21).

Yıldırım (2008)'in açıklamasına göre ise stres, bireyde zaten var olan doğal bir denge unsurudur, aynı zamanda vücudun çevreden gelen olumsuz etkilere ayak uydurmasının normal bir sonucudur. İnsan vücudu için gerekli olan azı karar çoğu zararlı olan bir hissiyattır. Bireylerin doğal dengesini bozacak çevreden gelen her türlü tehdit edici olaylara vermiş olduğu tepkidir (Yıldırım, 2008, s.3).

Öğretmenin stresli olması durumunda çevresindeki kişilere özellikle öğrencilere olumsuz tepkiler verme ihtimali oldukça yüksektir. Bu açıdan nitelikli bir öğretmen öğrencileriyle etkili iletişime geçmek istiyorsa genel hali rahat ve huzurlu olmalıdır. Düşük düzeydeki stres öğretmene yeni yol ve yöntem bulmada direnç verir ve yüksek

bir iç huzuru, enerji temin eder. Yüksek seviyede stres öğretmenin yine tüm çevresine zarar verir (Akpınar, 2008, s. 361).

Bu tanımlardan anlaşıldığı üzere stresi, bireyin dışarıdan veya içeriden gelen her türlü olumlu, olumsuz etkilere karşı vücudun verdiği doğal tepkilerdir, şeklinde tanımlamak mümkündür. Genelde stresin olumsuz yönleri bireyin hayatında görüldüğü için daha çok stresin olumsuz yanları vurgulanmıştır. Ancak stresin birey yaşamında az miktarda olduğu sürece yapılan işlerde başarı sağlanacağı da bir gerçektir. Dolayısıyla stres insan hayatında daima var olacak olan, kişinin kendisini gerçekleştirme durumuna göre olumlu veya olumsuz olabilecek psikolojik ve biyolojik bir kavramdır.

2.3.2. İş Stresi, Örgütsel Stres, Kavramı ve Tanımı

“İş stresi, günümüzde çalışanların sıklıkla iş ortamında yaşadıkları olumsuzluklara karşı verdikleri tepki olarak tanımlanmaktadır”(Chuang ve Simon, 2011, s.551).

“İş stresini, İş ortamında olumsuz biçimde etkilenecek normal davranışlar dışına çıkma olarak ifade edilmektedir” (Hwang, vd, 2014, s.242).

Tennant (2001)’e göre “İş stresi, bireyin her yaşantısını olumsuz etkilemektedir” (Tennant, 2001, s.697).

Göksel ve Tomruk (2016)’ya göre İş stresi, kıskançlık ve çekememezlik hisleri çalışan bireyleri etkilediğinde kendi içlerinde sorun yaşamalarına sebep olmaktadır. İşsel bazı olumsuz telkinler bu uyumu zorlaştırır ve stres süresini uzatır. Çünkü kendi iradelerinden çıkmıştır ve kontrolü zorlaşmıştır. Ayrıca durum böyle olunca iş görenler hayatları için belirledikleri bir takım istek ve beklentilerini yerine getiremeyip bir engelle karşılaştıklarında çalışanlar iş stresi ile karşılaşmaktadırlar. İş stresi meydana geliş şekli çalışma koşulları dışında bireylerin kontrolü dışında olan çevresel etmenlere bağlı olarak gelişmiş ve çalışan bireyler ister istemez bu şartlara ayak uydurmak zorunda kalmışlar ve iş stresi ile yaşamak durumu gerekli olmuştur (Göksel ve Tomruk, 2016, s.320).

Çağın rahatsızlığı şeklinde tabiri bile vardır stres kelimesinin. Bu durumun varlığı bilinse de insanoğlu çalışmak zorundadır ve belki de bu duruma da uyum sağlamalıdır. Olumsuz duygular iş verimliliğini düşürmekte ve ruhsal çatışma meydana gelmektedir.

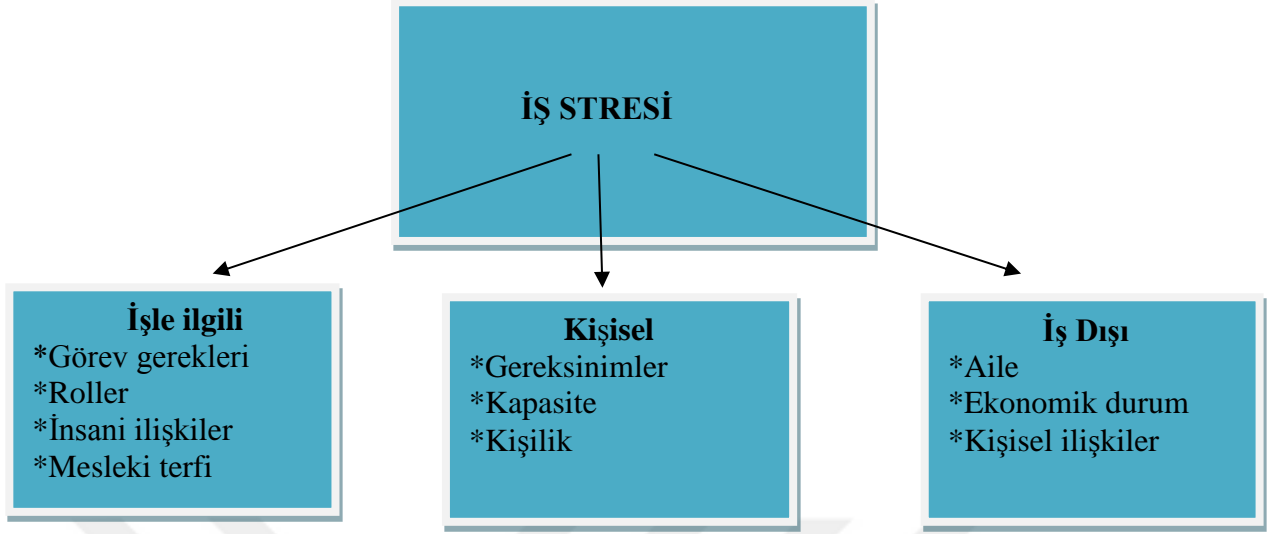
Mesleğinde ne kadar uzman da olsa birey stres faktörlerinden az ya da çok etkilenecektir. Yapılan araştırmalar uzun süre devam eden stresin mesleki performansı da olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, zararlı alışkanlıklara meyil de artacaktır. Çünkü birey bu bağımlılık oluşturan maddeler ile rahatlayacağını ummaktadır.

Günümüzde, çalışma hayatındaki ekonomik sıkıntılar, iş güvencesinin tam olmayışı gibi nedenler iş stresine neden olmaktadır. Çalışan bireyler öncelikle çalışmalarının bir sonucu olarak yaşam kalitesi arayışı içine girerler. Günlük yaşamdaki stres oluşturan duyguları sürekli taşımak ve engel olamamak muhakkak çalışanların işlerini ve hayatlarını olumsuz etkileyecektir. Üstelik ilaçlara başvurmak ve rutin hale getirmek daha kötü sonuçlar meydana getirebilir. Bu durumun devamı daha vahim sonuçlar aile içi anlaşmazlıklar, intihar, madde bağımlılığı sayılabilecek daha bir çok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir (Ağma, 2007, s.21-23).

Yapılan araştırmalarda çalışma ortamında yöneticilerin, çalışanların yaşadığı stresi en aza indirmek için kararlaştırılmış, tespit edilmiş stresörlere yönelik bir dizi önlem almaları tavsiye edilmiştir. En fazla ortaya çıkan haksız rekabet, taraf tutma, yaşanılan sorunlara karşı destek olma gibi konularda örgütlerin gerçek anlamda önlemler almaları gerektiği tespit edilmiştir. Aksi takdirde ister çalış istemezsen keyfin bilir mantığı olursa, bırakalım o örgütü tüm toplumu kaosa sürükleyecek ve toplumun yıkımı anlamına gelecektir. Asıl olan fayda, çalışmak, hak, adalet, dürüstlük, doğruluk, gelenekler gibi kavramları yaşatmak ve bunları çocuklarımıza aşılamak ise kesinlikle öncelikle yetişkinler bu kavramların içerisini yaşayarak, yaparak doldurmalıdırlar.

İş ortamındaki stres sebepleri çeşitlilik arz etmektedir. Bunu bir tablo ile gösterecek olursak,

İş Yerindeki Stres Etkenleri



Şekil 2. İş Yerindeki Stres Etkenleri (Pehlivan, 1995, s.18)

Çalışma ortamı stresin yoğun yaşandığı yerlerdir. Çünkü çalışma ortamında çok fazla stresörler vardır. Stres; her türlü maddi ve manevi olumsuz etken sonucu ortaya çıkar. Strese karşı verilen tepkiler tüm bireyler için aynı olmayabilir. Bireysel farklılıklar ve beklentiler etkilidir.(Akgemci, 2001, s.302). Buradan şu sonucu çıkarmak mümkündür: Stres oluşumunda ve strese verilen tepkilerde bireysel faktörler etkilidir.

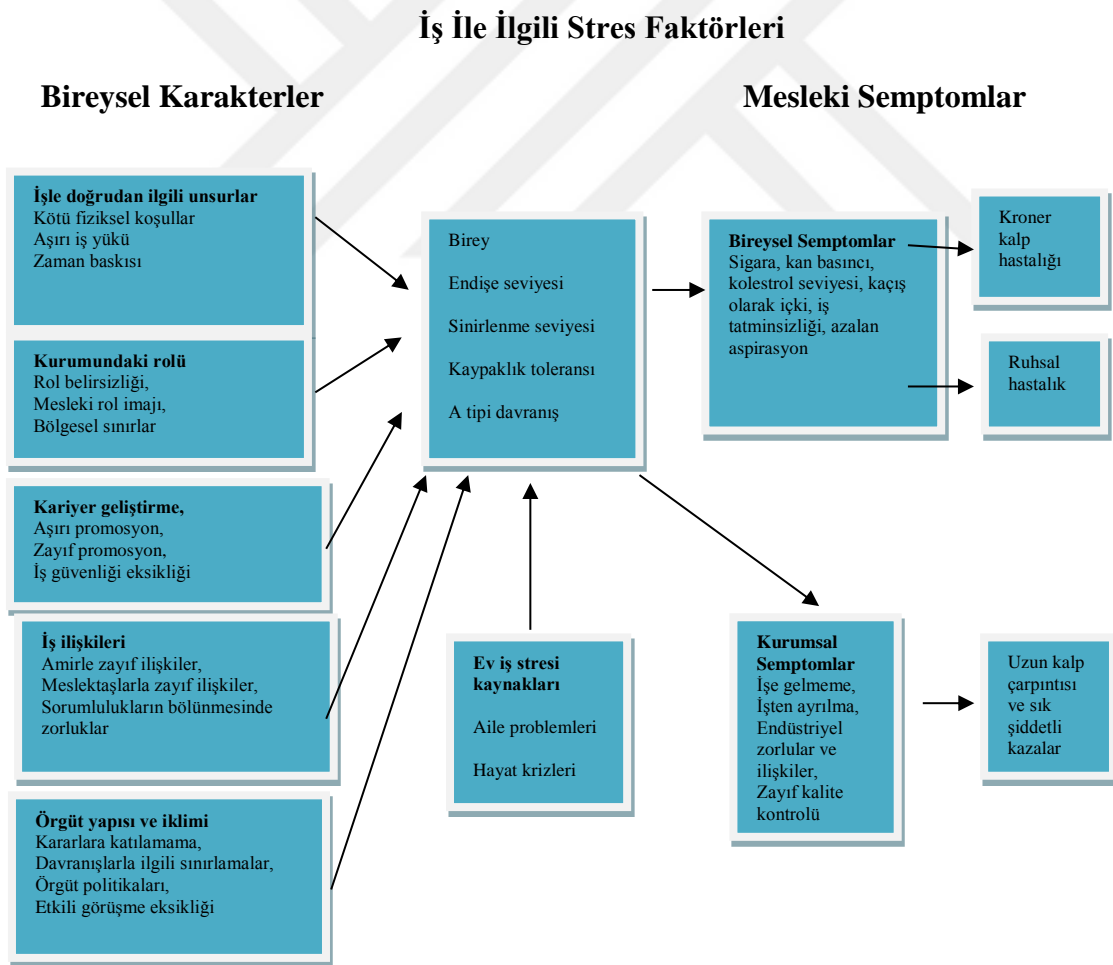
Efeoğlu ve Özgen'e göre iş stresi, çalışan ile işin niteliği arasındaki uyumsuzluktur. Bu denge bozukluğu sonucunda meydana gelen vücudun maddi ve manevi verdiği tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s.239).

Okul ortamında öğretmenlerin stres etkenleri arttıkça öğretmenin derse ve öğrenciye karşı ilgisi de bu değişkenlere göre belirleyici olmaktadır. Stres durumunun varlığı kesin olmakla birlikte, yerine göre gerekli olduğu da kabul gören bir gerçektir. Bu nokta öğretmenler olumsuz stresi dengeleyebilmek için çalışmalar yapmalı veya bu etkenleri ortadan kaldıracak önlemler almalıdır. Stres kaynaklarını iş ortamından kaynaklanan stres sebeplerinden veya stres belirtilerinden tamamen ayrı tutmamak gerekir. Çünkü stres kavramı çoğu yerde benzer özellikler gösterebileceği gibi öğretmenlerin sınıf içinde veya okulda görevlerini icra ederken ortaya çıkan stres de farklı bir durum değildir.

Stres günümüzde genelde iş ortamında daha çok ortaya çıkmaktadır. Her gün belli işleri yapmak da çalışanları stres içerisine dahil etmektedir. Yapılan işin çalışana uygun olmayışı şeklinde de ifade edilebilir (Eğin, 2015, s.4).

Konumuz iş ortamı ile ilgili stres olduğundan iş ortamından kaynaklı stres ve ortaya çıkan psikolojik ve fizyolojik bazı etkilerini aşağıdaki tablo ile daha iyi belirtmek gerekir.

Sonuç olarak iş yeri çalışanlarının stres faktörlerini en aza indirmek adına örgütün veya örgüt yöneticilerinin bu konu ile alakalı olarak alacağı gerçekçi stres önleme faaliyetleri ile verim kuşkusuz daha çok artacaktır. Örneğin toplu yapılacak geziler, ödüller, küçük izinler, sözlü tebrik ve teşvik etme, yapılan işe göre prim verme, doğum günü kutlama, taziye, düğün gibi daha sayamadığımız birçok özendirici etkinlikler düzenlenebilir.



Şekil 3. İşten Kaynaklı Stres Faktörleri (Keskin, 1997, s. 148)

2.3.3. Stresin Örgütsel Boyutu

Sökmen (2010)'a göre “Örgüt ortamındaki stres, yapılan iş sonucunda bireyde birtakım olumsuz psikolojik değişimler olarak tanımlanabilmektedir” (Sökmen, 2010, s.226). Diğer bir ifade ile örgütsel stres, çalışma ortamındaki uğraşlara, istek veya arzuya karşı bireyin duygularının refleksi olarak hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır (Gökgöz, 2013, s.7).

Çalışan bireyler hayatlarının devamı adına bir işte çalışmak zorundalar. Doğaldır ki verilen görevleri de yerine getirmekle yükümlüdürler. İş stresi, çalışan bireyin zorunlu olarak çevresiyle girdiği iletişim sonucunda ortaya çıkan olumsuzluklar olarak tanımlanabilir. Böylece, işin kendisi ile çalışan arasındaki dengesizlik iş stresine yol açmıştır (Öztürk, 2008, s.20).

Bulut (2013)'e göre ise “İnsan, işini severek yapıyorsa, hem iş yaşamında hem de özel yaşamında mutlu olur. Bu doğrultuda iş ortamları, öncelikle çalışanlara göre düzenlenmeli ve çalışanların yaptıkları işten doyum sağlamaları hedeflenmelidir” (Bulut, 2013, s.25).

Örgütsel stresin çeşitleri olumlu stres ve olumsuz stres olarak aşağıda incelenmiştir.

2.3.3.1. Olumlu Stres

Bireyi çaresiz bırakmayıp, hayata küstürmeyip, üstesinden gelebilecek güçlükte olan ve ona durağanlık değil aksine süreklilik, aktiflik veren stres, olumlu stres olarak ifade edilmektedir (Arat, 2010, s.125).Diğer bir deyişle, bireye, sıkıntı oluşturmaması aksine, bireyi aksine pozitif olarak güdüleyen zor bir amaca ulaşırken bireyi yeni fikirler oluşturmaya yardım eden zekasını daha etkin bir şekilde ortaya çıkaran stres çeşididir (Budak ve Budak, 2004, s.576).

“Olumlu stres, teşvik edici ve cesaretlendirici özelliğe sahiptir. Düşük seviyelerdeki stres, enerjiyi arttırmaktadır” (Gökgöz, 2013, s.7). Çalışan bireyi başarı için teşvik etmekte, istenilen hedefe ulaşmasında çabayı arttırmakta, zekasını ve üretkenliğini canlandırmakta, çalışkanlığı ve dikkati arttırmaktadır. Olumlu stres huzurundan dolayı, ideallerine ulaşma isteğinden dolayı çevresiyle uyum içinde olmasını sağlamaktadır (Schermerhorn, 1996, s.403).

Olumlu stres araştırmalara göre güdüleme ile aynı paralelde ele alınmaktadır. İş hayatında makul ölülerde var olan stres çalışanlar için işin daha verimli yapılması ve motivasyonu arttırması dolayısıyla olumlu olarak belirtilmiştir (zer, 2011, s.411).

2.3.3.2. Olumsuz Stres

Yıldırım (2008)'e göre stresin, insanda var olması gereken yaratılıştan gelen bir duygu miktarı vardır. Dolayısıyla stres, organizmada denge durumunda kalmalıdır. Fazlası veya az olanı organizmayı sarsarak vücutta olumsuz bir takım değişiklikler meydana getirecektir. İnsan heyecanlandığı, mutlu olduğu bir anda da yukarıdaki belirtileri yaşarken yoğun baskı, başarısızlık, tehlike gibi durumlarda da bu belirtileri yaşamaktadır. Ancak mutlu iken yaşadığı bu stres belirtileri kısa süreli ve haz vericidir. Eğer olumsuz, yıkıcı stres altında ise bireyin genel sağlık durumu ve çalışma ortamındaki iş verimi düşecektir (Yıldırım, 2008, s.4).

Bireyin hedefine gitme takatinin kalmaması, her zaman yapabildiklerini yapamaması olumsuz stresin bir eseridir. Birey sadece hedeflerini, planladıklarını yapamamakla kalmayıp, ayrıca vücudun iç ve dış yapısı olumsuzluk yaşamakta ve iş yerine de zarar verebilmektedir (Aydın, 2004, s.53).

“Stresin yoğun ve uzun süreli olacak şekilde yaşanması çalışanın hata yapabilme, kazaya maruz kalma, olay çıkarma, zaman kaybı gibi tüm olumsuz durumlara neden olabileceği bir gerçektir” (Gümüştekin ve ztemiz, 2005, s.283).

2.3.4. Stres ve şahsiyet zellikleri

Soysal (2008)'e göre kişiliğin birçok araştırmacı tarafından tanımı yapılmakla beraber her kesimin kendi alan yazınına göre bir açıklaması mevcuttur. Toplum bilimcilerin tanımına göre kişilik, bireyde zaten var olan özellikler ile yaşamı boyunca yapıp ettiklerinin bileşkesidir. Doğuştan getirilen özellikler kalıcıdır değişmesi zordur. Ancak çevreden kazanılan özellikler, farklılıklar arz etmektedir (Soysal, 2008, s.6).

Kişilik (karakter), kavram olarak bireyin kendi yaşama kültürü, yapıp ettikleri her şeydir. Toplum için kültür, insan için kişilik aynı doğrultudadır. Ancak, insan karmaşık bir canlıdır, dolayısıyla kişilik, bir insanı etkileyen her şeydir denilebilir. (Sudak ve Zehir, 2013, s.143).

Ağma (2007)' ye göre bireyin kişiliğini belirleyen beş faktör vardır bunlar,

- Doğuştan Getirilen Yapı Faktörleri
- Yaşantısal Faktörler
- Aile Faktörü
- Sosyal Statü Faktörü
- Doğal Çevre Faktörleri

gibi faktörler kişiliği belirleyen önemli unsurlardır (Ağma, 2007, s. 48-50).

Meyer Friedman ve Ray Rosenman adlı araştırmacılar, insan kişilik/şahsiyet tiplerinin bir sınıflamasını yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre kişilik çeşidi olarak A ve B olmak üzere iki grup tespit edilmiştir. Daha sonra bu gruba karma tip şahsiyet kavramı da dâhil edilmiştir.

2.3.4.1. A Tipi Şahsiyet Yapısı ve Özellikleri

Strese en yatkın olan kişiliktir. Çünkü iş yapmayı çok severler. A tipi kişilik özelliği sergileyenler genellikle her işte gönüllüdürler.

A tipi şahsiyetin bazı özellikleri şunlardır:

- Aynı anda birden fazla işle uğraşma
- Çevresinde olanlara dikkat etmeme
- Yüksek sesle ve çabuk konuşma.
- Yerde duramama tavırları sergileme.
- Jest ve Mimikleri fazlaca kullanma .
- Her aktiviteyi ciddiye alma
- Ses tonu ile dikkat çekme
- Daha çok kendinden bahsetme

A tipi şahsiyet özelliğine sahip olanlar genelde, boş durmayıp, kendilerine bir iş çıkarırlar. Örgütler çok çalışkan ve iş yapmaya düşkün olan A tipi gibi çalışanları ödüllendirir. Bunu bilen çalışanlar özelliklerine olursa olsun A tipi şahsiyet gibi çalışırlar (Ağma, 2007, s.53).

Batıgün ve Şahin (2006) 'ya göre bu tip şahsiyetler sürekli çalışan, rekabeti seven, kaybetmeyi kabullenmeyen, dolayısıyla çabuk sinirlenen, saldırgan kişilerdir, sözünde durabilen, iş kolik bir yaşam süren kişiliklerdir (Batıgün ve Şahin, 2006, 33)

2.3.4.2. B Tipi Şahsiyet Yapısı ve Özellikleri

B tipi insanlar, sorumluluk almazlar, kendi rahatları ilk sıradadır. Rahatlarına düşkün ve özgürlüğü severler. Zamanı sorun etmemektedirler, rahat ve sabırlıdırlar. Yetiştirecekleri bir iş yoktur havası vardır. Başarmak her şey değildir, olayları akışına bırakırlar. Genelde sakin tavırları vardır. Hayattan keyif almak onlar için önemli olandır ve zevk almayı isterler. Toplumca dünya yansa umurunda değil tabirini hak eden kişilerdir. B tipi şahsiyetler hayatı merkeze alan ve sakin kalmayı yeğleyen amaçları yapacakları ne olursa olsun o işten haz almaktır (Güçlü, 2001, s.97).

Ağma (2007)' ye göre acil durumlarda dahi A ve B tipi şahsiyetler aynı tepkileri vermezler. Bu durumun asıl sebebi yaşanan olayı algılama biçimleridir.

B tipi kişiliğin özellikleri:

- Soğukkanlı kişilerdir
- Oldukça rahat tavırları vardır
- Konfor önemlidir
- Rekabet duygusu yalıştır
- Esnek yaşam şartları vardır
- Genelde sakin kalmayı tercih ederler
- Zaman problemleri yoktur (Ağma, 2007, s.53).

Tablo 1. A ve B Tipi Şahsiyet Yapıları karşılaştırılması

A Tipi Kişilik Yapısı	B Tipi Kişilik Yapısı
Hareketlilik severler.	Zaman onlar için çok önemli değildir.
Sanki koşar adımla yürürler	Gayet sabırlıdırlar.
Yemeği hızlı yerler.	Sorumluluk almazlar.
Konuşmada acelecidirler.	Oyunlar ve sporlar onlar için aktivedir.
Acelecili tavırlıdırlar.	Konfor önemlidir.
Aynı anda farklı uğraşları severler.	Yapacağı işte acelesi yoktur.
Sürekli meşguliyet vardır.	Tepkileri yumuşaktır
Matematiksel işleri sever.	Acele işe şeytan karışır, gibi tavırlar
Sayısal kavramlar ile öne çıkarlar.	
Çabuk sinirlenirler.	
Rekabet hep vardır.	
Zaman baskısı hissederler.	

(Luthans, 1995, s.304)

2.3.4.3. Karma Tip Şahsiyet/Kişilik Yapısı ve Özellikleri

Son yıllarda yapılan araştırmalara göre kişilik yapısı tiplerine karma tip kişilik yapısı da eklenmiştir. Bu kişilik yapısında A ve B kişilik yapılarının karışık olarak gösterildiği tespit edilmiştir.

Ağma (2007)'nin ifadesine göre çalışanlar A ve B tipinin özelliklerini bir arada gösterebilirler. Bu tip insan davranışlarına karma tip kişilik yapısı adı verilir. Ancak acil durumlarda daha çok bireyler A tipi davranışlar gösterirler. Çünkü toplumda daha çok A tipi kişilik özelliği ağır basmaktadır (Ağma, 2007, s.54).

2.3.5. Stresin Belirtileri

“Uzun süre strese maruz kalan bünye zamanla bu olumsuz duruma tepkiler verecektir. Bu tepkiler duygusal veya fiziksel de olabilmektedir” (Braham, 1998, s.51).

Bireysel farklılıklar stresin etkisi üzerinde belirleyicidir. Çünkü her insanın karakteri farklı olduğundan bu durumun doğal sonucu olarak olası stres durumunda da bu farklılıklar görülecektir. Bazı bireyler stresli olduklarında bunu hareketlerinde gösterirler. Diğer taraftan bazı insanların stres halleri vücutlarında olumsuzluk oluşturur. Baş ağrısı, uykusuzluk gibi... Bunlardan farklı olarak bir takım insanlar da stresi zihinsel olarak yaşarlar (Albert, 2003, s.4).

Stresin belirtileri insan vücudunda farklı şekillerde tezahür eder. Bu durumu farklı başlıklar altında ele almadan önce genel olarak stresin yararlı veya zararlı yönlerini tabloda gösterecek olursak,

Tablo 2. Olumlu ve Olumsuz Stresin Belirtileri

Stresi Zararları	Stresin Yararları
* Uykusuzluk	* İşte doyum yaşama
* Nefes darlığı	* İş ve hayattan zevk alma
* Cilt hastalıkları	* İyi birer dinleyici olma
* Barsak sorunları	* Başkalarının duygularına saygı duyma
* Reflü, gastrit	* Mutlu olma hali
* İç hastalıklar	* Olayların güzel yönlerini görme
* Baş, boyun ve omurga ağrıları	* Bilginin uygulanması
* Boğaz ağrıları	* Özgünlük
	* Verimli çalışma

(Michael ve Stan, 1998, s.426)

Yukarıdaki tablo stres durumunda insan vücudunda nasıl bir değişim olduğu genel anlamıyla gösterilmiştir. Ancak stresin fizyolojik belirtileri, psikolojik belirtileri, duygusal ve davranışsal belirtileri alt başlıklar şeklinde daha ayrıntılı işlenecektir.

2.3.5.1. Fizyolojik Belirtiler

“Yaşanılan stres karşısında verilen tepkiler sonucunda, öncelikle vücutta bazı değişiklikler meydana gelmektedir. Stres yaşayan bireyde fiziksel olarak görülebilecek belirtilerin başında kan basıncının artması ve buna bağlı olarak kalp atım hızının yükselmesi görülebilmektedir” (Bulut, 2013, s.10).

Stresin fizyolojik belirtileri normal hastalık durumunda yaşanan ne varsa hatta bunun dışındaki tüm hastalıklar ortaya çıkabilmektedir” (Yılmaztürk, 2013, s.12). Stres ile yaşanabilecek rahatsızlıklar öyle olur ki yoğun stres ile birden fazla rahatsızlık aynı anda zuhur eder. Bu olumsuz durumlar stresin azalmasıyla elbette normal seyrini alabilmektedir (Eğin, 2015, s.27).

Üzüm (2010)’ e göre kişinin fiziksel ve ruhsal yapısına göre stres belirtilerinde de değişimler görülebilmektedir. “Stres vücudu abluka altına alır adeta bir virüs gibi sistemi bozar. Terapiler ve sakinleşme egzersizleri ile stres durumu hafifletilebilir ” (Üzüm, 2010, s.15). Stresin fiziksel belirtileri her bireyde farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir

Fiziksel stres belirtileri fizyolojik bünyenin işleyişinde kendini göstermektedir. Bu semptomların bazıları şunlardır: (Silah, 2005, s.162)

- Ağrı kesici ilaçlara meyil ve bunun sonucunda midede oluşan rahatsızlıklar,
- Yemek yemede isteksizlik, aç olmasına rağmen açlık hissetmeme, ani zayıflama
- Diş gıcırdatma, hazımsızlık ve ülser, aşırı terleme,
- Uyku problemleri yaşama
- Sık görülen migren tarzı baş ağrıları,
- Sürekli yorgunluk ve halsizlik,
- Yemek yeme isteğinde artış
- Sebepsiz ağrılar da artış,
- Yüksek tansiyon, kalp atış hızının artması, alkol-sigara kullanımı.

Daha önce de belirttiğimiz gibi yukarıdaki fizyolojik belirtiler kişisel farklılıklar gösterebilmektedir. Stresin yoğunlaştığı maddeler stres anında artış göstermesi beklenmektedir.

2.3.5.2. Psikolojik Belirtiler

Stresin ruhsal belirtileri kişiyi olumsuz etkileyebilir ve çalıştığı iş ortamını da etkiler. Bireyin normalde yapmadığı yanlış davranışları sergilemesine ve çevresiyle, çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır (Eğin, 2015, s.28). Hayatın her alanında etkili olan, hastalıklara da davetiye çıkarabilmektedir. Hayattan soğuma, ilişkilerden kaçma, yalnız kalma hissi, hayal alemine kapılma gibi genel ruhsal belirtiler vardır. Ruhsal gerilim halinin çalışanların dikkatini önemli ölçüde dağıttığı, karar vermede güçlük çektiği bilinen bir gerçektir (Baklacı, 2013, s.14).

Silah (2005)'e göre stres bireyi zihinsel ve ruhsal olarak etkiler ve bu durumu bizler davranışlarda dahi görebiliriz.. Bunları şu şekilde gruplandırmak mümkündür (Silah, 2005, s.163);

- Gerginlik,
- Aşırı huzursuzluk,
- Şüphe duyma, güvende korkak tavırlar
- Ruhsal olarak tükendiğini hissetmek,
- Depresyon veya çabuk ağlamak,
- Her duygusal olayda normal dışı tepkiler verme
- Sürekli kendisini suçlayıcı düşüncelere kapılma
- Hayatın anlamsız ve boş olduğu hissine kapılma
- Hayatta kendisini kimsenin anlamadığını kabullenme
- Korku nöbetleri, olumsuz düşüncelere kapılma
- Hiçbir işe odaklanamama,
- Olumsuz düşüncelerin tavırlara dönüşmesi

2.3.5.3 Stresin Duygusal ve Davranışsal Belirtileri

Stres bireylerin davranışlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Bu etkiler kapsamında duygusal rahatsızlıklar gelir. Bu durum da iş hayatını olumsuz etkilemektedir (Eskridge ve Coker, 1999, s.68).

“ Bazı iletişim sorunları genellikle bireylerin sosyal hayatta yalnızlık çekmesine sebep olmaktadır” (Eğin, 2015, s.29) İnsanlara karşı sebepsiz güvensizlik, başkalarını suçlamak, insanlarla görüşmekten kaçınmak, insanlarda hata bulmaya çalışmak, sözle alay etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, sevdiklerine zarar veren sözler sarf etme, konuşmamak stresin sosyal belirtileridir (Canik, 2010, s.14). Stresin sosyal belirtileri bireyin yaşamında her alanda problem yaşamasına zemin hazırlar. Çalışan bireyler adına şunu belirtmek gerekir ki, eğer bireyler yaptıkları işi bırakamıyor ve bu stres hali ile çalışmak durumunda kalmışlar ise bu noktada iş verenler bu durumu önleyici durumları devreye koymalı ve örgütü ve çalışanı mutlu etmenin yollarını aramalıdır (Eğin, 2015, s.29). Güçlü (2001)’e göre ise kişi kendisini tanıdığını bilmeli, stres altında da bunun çözümü için gereken adımları atabilsin, elbette bu noktada örgütün de desteği ile birlikte stres oluşturan etmenleri çürütebilmektir önemli olan (Güçlü, 2001, s.93).

Keser (2014)’ e göre stresin duygusal ve davranışsal belirtileri şu şekilde ifade edilmektedir;

Tablo 3. Stresin duygusal ve davranışsal belirtileri

Stresin Davranışsal Belirtileri	Stresin Duygusal Belirtileri
<ul style="list-style-type: none">• Kendini insanlardan soyutlamak• Ben merkezli olmak• Geriye çekilme –yalnızlık• Toleransı kaybetmek• İnsanlarla ilişki kuramamak	<ul style="list-style-type: none">• Kızgınlık• Ümitsizlik• Depresyon• Huzursuzluk• Ağlama, gülme krizleri geçirme

(Keser, 2014, s.19)

Bireylerde meydana gelen stres belirtilerini fizyolojik, psikolojik, duygusal ve davranışsal boyutta ifade etmek adına aşağıdaki tabloyu özet ve daha açıklayıcı olması açısından belirtmek gerekirse,

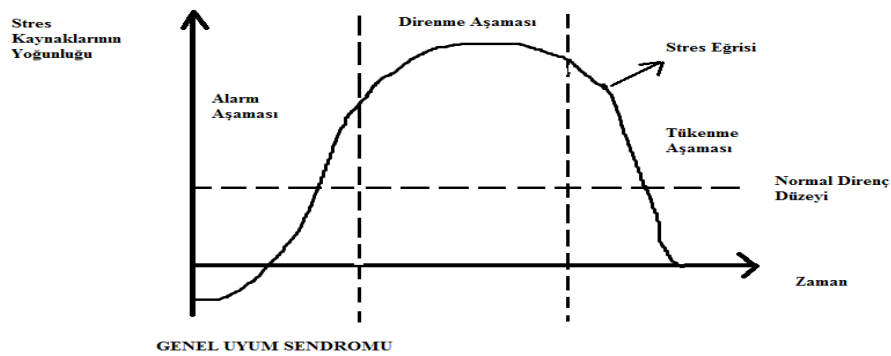
Tablo 4. Stres Belirtileri

Ruhsal Belirtiler	Fiziksel Belirtiler
<ul style="list-style-type: none">• Duyguların sebepsiz• Huzursuzluk halinde artış• Ani öfke durumu• Bunalım hali• Suçluluk hissi• Karabasanlar görme• Bir türlü sakinleşmeme• Çaresizlik hali• Sürekli sinirli olma• Ağlama nöbetlerinde artış• Ters duygusal tepkiler• Heyecan duymama,• Umutsuzluk,• Hastalık hastası olma• Çaresizlik hissi• Konuşma istememe• Hassas tavırla• Güvensizlik hissi,	<ul style="list-style-type: none">• Kalp ritminde bozukluk• Nabızda artış• Tuvalette sorunlar• Kasılma• Kulak çınlaması,• Sırt ağrısı, göğüs ağrısı,• Kas spazmı, kas gerilmesi, kramplar,• Ellerin ve ayakların buz kesmesi,• Cilt hastalıkları• Ani kilo değişmesi,• Sürekli halsizlik hali• Gece uyuyma• Bas ağrıları, migren,• Tansiyon düşme yükselmesi• Baygınlık geçirme• Kazalarda belirgin artma• Konuşmada bozukluk• Takıntılı haller

(Akt: Güçlü, 2001, s.95)

2.3.6. Stresin Aşamaları

Kanadalı fizyolog Hans Selye, uzun süre yaşanan stresten ötürü farklı şekillerde fizyolojik bir takım değişimler oluşmaktadır. Bu sisteme “genel uyum sendromu” adını vermiştir (Fabio ve Prosch, 1997, s.2). Stresin verimlilik ile olan ilişkisi tersine dönmüş U ilişkisi biçimindedir. Aşağıda şekil 4’te gösterilen bu ilişkiye göre, verimlilik, çalışanlar üzerindeki stres orta düzeyde iken en uygun(optimum) durumdadır.



Şekil 4. Stresin Aşamaları (Genel uyum Sendromu) (Ergun, 2008, s. 57)

2.3.6.1. Alarm Aşaması (Alarm Stage)

“Stresin varlığı bu bölümde anlaşılır. Sistem bu stres durumuna karşı bazı salgılar üretmeye başlar ve kendini hazırlamış olur. Bir takım vücut değişimleri meydana gelebilir. Tansiyon, kalp ritminde artış gibi durumlar bunlardan bazılarıdır” (Balcı, 2000, s.21).

Stresin oluşması ile ilk muhatap bireyin kendi bedenidir. Stresi fark eden sistem bu duruma alışma veya direnme şeklinde karar verir. Bu bölümde stres artış gösterdikçe stresin parabol eğrisi hızla yükselir ve direnç bölümüne kadar ilerleyebilir (Güçlü, 2001, s.94).“Alışık olunmayan bir durumla ilk defa karşılaşılan durumda organizmanın verdiği ilk tepki durumu alarm, olarak tabir edilebilir ” (Yılmaz, 2006, s.32)

Ağma (2007)’ ye göre ise bu kısımda, “stres nedeni anlaşılır ve organizma kendisine kalkan oluşturur. Bunun ardından yaşananna kalp hızı, nabız ve terleme olsa da bu bedenin kendisini tekrar korumaya yardımcı olur” (Ağma, 2007, s.20).

Bulut (2013)’e göre “kişinin yaşadığı bu dönem vücudun alarm tepkisi geliştirdiği dönemdir. Alarm tepkisi anlık bir tepkidir ve hızlı gerçekleşmektedir”(Bulut, 2013, s. 17). Bu aşamadan sonra birey strese karşı direnç aşamasına geçiş yapacaktır.

2.3.6.2. Direnç Aşaması (Resistance Stage)

Bu aşamada stresin olumsuz etkilerine karşı direnç oluşur. Stres etkeni devam eder ve birey direnç tepkisi geliştirir. Daha sonra tepkiler normal halini almaktadır. Bu durumda birey algıladığı stres yapan faktöre direncini arttırmakta, başka stres yapıcılara karşı direncini kaybetmektedir. Stresli insanın gösterdiği tipik davranışlar asıl bu dönemde ortaya çıkmaktadır. Birey çalışma ortamındaki stres oluşturan etkenlere direnç gösterirse birey ileriki yaşamında daha başarılı olabilir. Direnç döneminden galip ayrılan birey ilerleyen zamanda daha başarılı ve verimli olacaktır. Aksi durumda ise birey hızla çöküş yani tükenme evresine adım atacaktır(Silah, 2005, s.156).

“Strese karşı uyum devresidir. Birey bu dönemde stresi yenebilir. Direnci düşer strese yenik düşer ise yoğun bir gerilim stres altında kalır ve hızla tükenme aşamasına geçebilir” (Keser, 2014, s.15).

2.3.6.3. Tükenme Aşaması (Exhaustion Stage)

Tükenme aşamasında bireyde stres devam ederse önemli problemler kişiyi beklemektedir. Tabiri diğerle geri dönülemez eşığe gelen birey için ruhsal ve bedensel birçok sorun kapıdadır. Çünkü bu son aşamadır. Strese yenik düşen organizma bu zayıflığı vücutta hastalık olarak ortaya çıkarır. Vücut direncini maddi ve manevi olarak kaybetmiştir. Çare bulunamayan sorunlar devleşir ve stresten uzak kalamayan birey adeta yıkıma uğrar (Yılmaz, 2006, s.35).

“Tükenme aşamasına stres birikimleri sonucunda girilir” (Yıldırım, 2008, s.8). “Dolayısıyla tükenme bir süreci yani stres zincirini oluşturur ve bu zincir kırılabilir” (Montgomery ve Rupp, 2005, s. 463).

“Tükenme evresi belki de son anlamına gelir. Birey stresle baş edemez ve artık her türlü fizyolojik ve ruhsal rahatsızlıklarla ile yüz yüzedir” (Ağma, 2007, s.21).

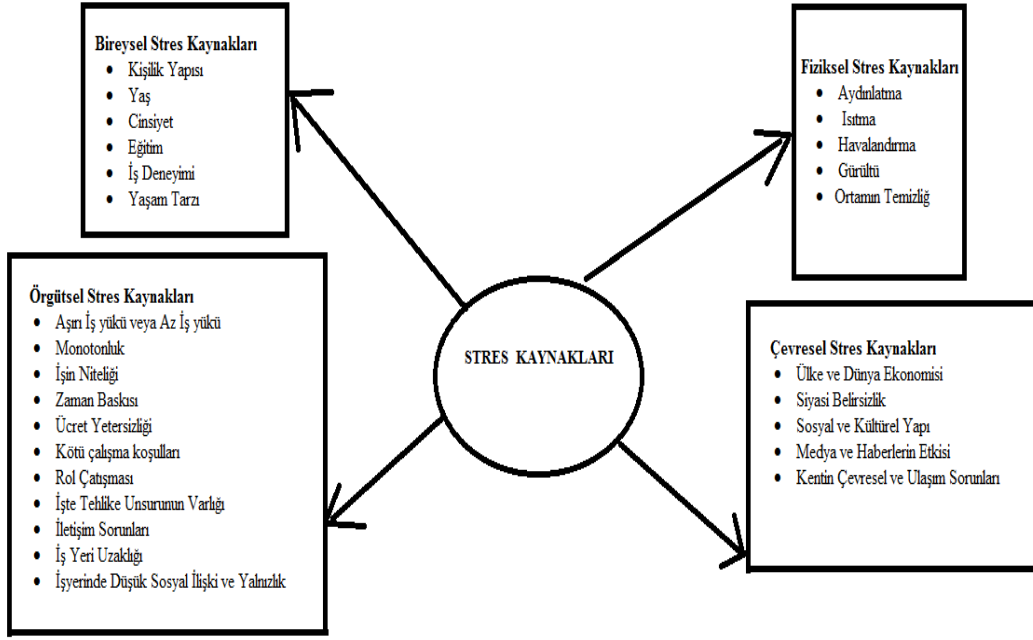
“Stres oluşturan kanal kurutulmadıkça bireyin hayalleri yıkıma uğrar akla gelebilecek her sorun birey için çok yakın görülebilir ve cazip hale gelir” (Bulut, 2013, s.19). ” Devam ede gelen stres öyküsü bireyin ayrılmaz bir parçası olmuş ise mum nasıl eriyorsa kişi de öyle erir ve biter” (Çınar, 2010, s.103).

Silah (2005)’ e göre ise devamlı yaşanan ve başa çıkılamayan stres durumları vücudun organizmik dengesini bozmaktadır. Çalışan bir birey, dinlenerek bu enerji eksikliğini gideremezse, tükenme ve bitkinlik nöbetleri yaşamaktadır. Streste tükenmişlik düzeyi, ruhsal bozukluk olarak sonuçlanmaktadır. Bu durumda birey, stres ortamından olabildiğince uzak olmalıdır. Çünkü birey artık bir çıkmazın içine girmiş, çözümü ancak uzman ellerin desteği ile giderilebilir hale gelmiştir (Silah, 2005, s. 156).

Keser (2014) tükenme aşaması için şunları ifade etmiştir: “Yaşamın birey adına bir anlamı yok gibidir. Stres bedeni ve ruhu adeta kemirgen bir canlı gibi yemeye başlar” (Keser, 2014, s.15).

Kısacası birey bu aşamada tüm dengelerini kaybettiği ruh ve beden haline bürünmüştür. Tükenme aşamasında stres durumu tıbbi bazı komplikasyonlarla beraber kendisini gösterecektir. Uzmanların bu durumlarda kişinin stres ile başa çıkma egzersizlerini önerdiklerini görmekteyiz. Gevşeme, yoga, nefes egzersizleri gibi aktiviteler bunlardan birkaçıdır.

2.3.7. Stres Kaynakları



Şekil 5. Stres Kaynakları (Balcı , 2014, s.25)

Stres kaynaklarını dört başlık halinde inceleyeceğiz. Bunlar; bireysel, örgütsel, fiziksel ve çevresel stres kaynakları ve alt başlıkları olmak üzere işlenecektir.

2.3.7.1. Kişisel Stres Kaynakları

“Stres kaynakları, insanların bizzat kendi kişiliği de olabilir. Kişiliği oluşturan karakter, mizaç ve huylar birer stres kaynağı olabilmektedir. Hayata bakış tarzı stresi artırabileceği gibi aynı zamanda azaltabilir de. Olaylara bakış açısı negatif olduğunda, o olay karşısında yaşanan stres de olumsuz olabilmektedir” (Bulut, 2013, s.30).

Bireysel stres kaynakları ise, kişilik yapısı, yaş, cinsiyet, eğitim, iş deneyimi ve yaşam tarzı gibi bireyin karakterine bağlı stres kaynakları olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.7.1.1. Şahsiyet (Kişilik) Yapısı

Araştırmalara göre çalışan bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanan iş stresi kaynaklarının en önemlilerinden, çalışan kişi ile işin uyumsuzluğu olduğu düşünülmektedir. Kişi ile yapılan işin birey ile uyumlu olup olmaması önemlidir, bu da negatif psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlar doğurabilir. Birey tarafından algılanan uyumsuzluk ne derece fazlaysa, stres de o kadar yoğun olabilmektedir. Bu uyumsuzluğun nedenleri her kişide farklı olabilmektedir (Bulut, 2013, s.33).

Diğer taraftan Ho (1995)' nun yaptığı araştırmaya göre A tipi kişilikler B tipi kişiliklerden stres durumuna daha yakın görülmektedir (Ho, 1995, s. 48).

Günümüzde maalesef sorunların temel kaynaklarından birisi de istemeyerek bir meslekte çalışmaktır. Sonrasında meydana gelen büyük travma ya da hastalıkların merkezinde bireyin istemediği bir işte çalışması vardır.

2.3.7.1.2. Yaş

Geçen zaman bireyi strese karşı zayıflatır. Yaş durumu stres için belirleyici olabilir. Genelde ilerleyen yaşlarda stres bireyi çabuk etkisi altına alır ve sonuçlarını gösterir. Çünkü diğer yaşam fonksiyonlarında meydana gelen zayıflama her uyarana karşı gösterilmektedir. Stres için de durum aynıdır. Orta yaş denilen yaş grubu sanki ergen dönemi gibi hassas durumlar içerdiğinden bu yaş grubu da stresten en çok etkilenenler arasına girmiştir (Barlı, 2010, s.272). Yaş ölçütünün strese karşı koyabilmekte etkisi böylelikle ortaya çıkmaktadır.

2.3.7.1.3. Cinsiyet

Demokratik toplumlarda her iş her cinsiyete uygun görülmektedir. Bu durum toplumda doğal karşılanırsa da aslında erkek egemen toplumlarda bilinçaltında olumsuz bir durum olarak görülmektedir. İş ortamında cinsiyet ayrımı yapmak, yönetimin farklı cinsiyetlerden oluşması gibi durulmada strese neden olabilmektedir (Barlı, 2010, s.273). Ayrıca yapılan araştırmalara göre kadınlarda stresin bir nedeni de, kadınların rolleridir. Ailesini ihmal ettiğini düşünen kadın hem işte hem ailesinde huzursuzdur. Dolayısıyla yaratılıştaki istenen doğal denge bozulmaktadır. Sonuç itibari ile rol çatışması stresin ana kaynağıdır (Ekinci ve Ekici, 2003, s.101).

2.3.7.1.4. Eğitim

Baytar (2010)'a göre “lisans mezunları diğer mezuniyetlere göre daha stres altındadırlar. Ancak bilgi düzeyi ise stres ile başa çıkma ile doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir” (Baytar, 2010, s.23).

2.3.7.1.5. İş Tecrübesi

“Tecrübe stresin bir nevi ilacı gibidir. Yeni olanlar, gençler stresi daha yoğun yaşarlar” (Ergun, 2008, s. 13). Uzun süre aynı işte ve kurumda çalışmak yaşanmış veya yaşanabilecek olumsuz durumlara karşı direnç sağlamaktadır.

2.3.7.1.6. Yaşam Biçimi

Yaşam tarzı içinde bazı zararlı madde kullanımları da hayat kalitesini etkilemektedir. Bu zararlı maddeler (içki, sigara, uyuşturucu ya da ilaç kullanımı) insan bedeninde uyarıcı etkiler yapar ve bağımlılık oluşturabilir. Unutturma adı altında alınan bu maddeler stres durumunun şiddetini arttıran etkenlerdir. Aynı zamanda bu maddeler sağlığı bozabilir ve stres karşısında savunmasız bırakabilir. Bunlar dışında hızlı yaşam tarzı da bedenin stres yükünü artıran ve stres karşısında direncini azaltan, olumsuz etkiler bırakan durumlara yol açabilir.

Diğer taraftan sakin bir yaşama alışıp sonra değişiklik arayanlar karşılarında kocaman bir hüsrana bulmuşlardır ve bunalmadan çıkamamışlardır (Bulut, 2013, s.33).

2.3.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları

“İş ortamındaki çalışanlar ile idareciler arasındaki iletişim örgütün verimini ve huzurunu belirleyen en önemli faktördür” (Bulut, 2013, S.35).

İş hayatındaki stres yöneticileri zor durumda bırakır. Her çevre olumsuz etkilenir (Yıldırım, 2008, s.20).

Pearson ve Moomaw (2005)'in Amerika'da öğretmenler arasında yaptıkları bir araştırmada öğretmenler, çalışma şartlarıyla ilgili yüksek iş memnuniyetini tanımlarken, daha fazla yönetim desteği ve liderlik, iyi öğrenci davranışı, pozitif bir okul havası ve öğretmen otonomisi şeklinde tanımlamaktadırlar. Ayrıca çalışma şartları iş memnuniyetiyle yaş, deneyim gibi değişkenlerden daha fazla ilişkiye sahiptir. İş memnuniyetsizliği, strese sebep olur ve önüne geçilmediği takdirde eninde sonunda tükenme aşamasına kadar gider şeklinde sonuç ortaya çıkmıştır (Pearson ve Moomaw, 2005, s.)

2.3.7.2.1. Aşırı İş yükü veya Az İş yükü

“Hart ve Wickens’a göre iş yükü birim zamanda bireyden beklenen sonuçtur. Bireyin yapması gereken görevler stres için yoğunluğuna göre artar veya azalır” (Dağdeviren, vd. 2005, s.518).

Son zamanlarda aşırı iş yükü altında bunalıma girip, stresin tükenme aşamasında intihar etme gibi vahim vakalarla karşılaşmaktayız. Yöneticilerin vurdum duymazlığı kısacası liyakatin olmayışı, işin kalitesiz olması ile beraber çalışan bireylerin aşırı iş yükü altında kalmaları bilinmemektedir. Sonuç itibari ile insan hayatının değersizliği ortaya çıkmaktadır.

İşin monotonluğu ve yapılan işin kişiye hafif ve gereksiz gelmesi de stres oluşturur. Bu durumla ise en çok yerinde durmak istemeyen A tipi kişiliklere uygun düşmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006, s.35).

2.3.7.2.2. Monotonluk

“Tekdüze şekilde devam eden iş hayatı, işin kendisinin monoton olması da çalışan için oldukça sıkıcı hal alabilir ve stres kaynağı oluşturabilir” (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s.18). Teknolojinin gelişmesi ile birlikte üretimin çoğu aşamasında otomasyon ve makineleşmenin gelişmesi, insan gücünü azaltmıştır. Bireylerin kendilerinin fiziksel olarak yapılacak işin içerisinde bilfiil bulunmaması bireyi stres ortamına sürüklemektedir. Bu durum rutin olarak devam ettiğinden stresin şiddeti de artmaktadır. Meydana gelebilecek hastalıklar için bir sebep teşkil etmektedir.

2.3.7.2.3. İşin Niteliği

İş güvenliğinin yetersiz olması, piyasaların daha çok sanal ortamda ilerlemesi, bireylerin istemedikleri işlerde çalışmak zorunda olmaları ruhsal bazı gerilimler oluşturmakta ve yaşanan stres çok önemli sorunlar meydana getirmektedir (Groot ve Brink, 1999, s.84).

“ plansız çalışma şartları, iş verenin vurdumduymazlığı, çalışanın vasıfsız olması strese neden olmaktadır. Böylece kurumun performansı istenen düzeyde olmayınca stres halleri artmaktadır” (Öztürk, 2008, s.22).

2.3.7.2.4. Zaman Baskısı

Kontrolsüz bir zaman süreci strese neden olabilmektedir. Aniden hesapta olmayan işlerin yetiştirilecek olması da stres oluşturur. İnsanı heyecanlandırır ve odaklanma sorunu meydana getirir. Hedeflenen işlerin yetişmemesi iş görende mutsuzluk ve stresi oluşturur. Ayrıca işin içeriği hakkında yeterince bilgi sahibi olmamak ve kısa sürede bitirilecek olması da bireylerde hoş olmayan durumlar oluşturur. (Kılıç, 2004, s.22).

2.3.7.2.5. Yetersiz Ücret

Ücret, iş görenlerin yaptığı işe karşılık gelen emeğe teşekkür olarak açıklanabilir. Verilen emeğin karşılığını alamamak ve elde edilen gelirin yaşam koşullarında yetersiz olması aile lideri için stres sebebidir. Bu anlamda iş hayatında mutsuzluk strese neden olur.

2.3.7.2.6. Kötü çalışma koşulları

İş ortamında çalışma şartlarının nezih olmaması, yaşam yerinin dar ya da kalabalık oluşu, ısı ve sıcaklık durumlarındaki sorunlar strese neden olabilmektedir. Okul ortamındaki materyallerin eksik oluşu öğretmeni stres altında bırakır. Görevini tam olarak yapmasına engel oluşturur (Karadavut, 2005, s.60).

2.3.7.2.7. Rol Çatışması

“Örgütlerde strese yol açan çalışma hayatıyla ilgili etmenlerden bir kısmı, örgütsel rol ile ilgilidir. Rollerde ortaya çıkan dengesizlik hali strese neden olur” (Yıldırım, 2008, s.22). “istemediği bir işte çalışıp kişinin istediği bir işi hayal etmesi rol çatışması olabilmektedir” (Upson, vd. 2007, s.80)

“Uyumsuz istek ve beklentiler, çalışma ekibinin rollerindeki belirsizlikler ruhsal sorunlar oluşturabilmektedir” (Ceylan ve Ulutürk, 2006, s.49). Bu yüzden çalışanların stres altında kalmaması adına bireylerin kendilerine atfedilen rollerin açık ve net olması önemlidir.

2.3.7.2.8. İş Ortamındaki Tehlikeler

Tehlikeli olan işlerde çalışan kişilerin stres durumu devamlı olabilir. Günümüzde hala sigortasız olup da oldukça tehlikeli işlerde çalışan bireyler bir hayli fazladır. İnşaat sektörü bunlardan sadece biridir. Çalışanın güvencesiz çalışması ve üstüne üstlük kaza riskinin üst düzeyde olması stresin asıl kaynağıdır (Cam, 2004, s.4).

Bu açıdan çalışanların güvenliği her şeyden önce gelir. İş ortamı güvenliği adına yerine getirilmesi gereken yükümlülükler; ne olursa olsun güven vermeli. Çalışan rahat çalışmalı ve işveren bu tehlike unsurlarını bertaraf edebilecek bir takım önlemler almalıdır. Örgüt çalışanları geleceğinden emin olamazlarsa, örgütte sürekli kalmaları, yararlı olmaları ve yüksek performans sergilemeleri oldukça zor olabilmektedir. Bireyin işine karşı doyum hazzını yaşaması motivasyonunu ve tatminini meydana getirir (Bulut, 2013, s.45).

2.3.7.2.9. İletişim Sorunları

“İletişim bağlantı sağlama, paylaşma, yayma anlamında kullanılan ve insanların birbiriyle anlaşmasını sağlayan bir terimdir” (Bulut, 2013, s.52).

Örgüt ortamında yöneticisinden çalışanına hatta hizmetlisine kadar iletişimin açık ve akıcı olması motivasyonu arttıran sebeplerdendir. İyi iletişimin olmayışı çalışanın diğer çalışanlar ve yöneticiler ile bilgi paylaşımı yapmasını dolayısıyla işini daha iyi yapması, verimliliğinin artmasını engeller. İş yerine isteksiz şekilde gelmesine sebep olacaktır (Haktanır, 2016, s.26).“İletişim, bütün insanlar arasındaki ortak bağı oluşturmaktadır” (Bulut, 2013, s.52). Aşağıdaki tabloda iletişim sürecinin işleyiş şekli ifade edilmektedir.



Şekil 6. İletişim süreci (Şimşek, T. vd., 2003, s.118)

Örgütlerde yöneticilerin ve çalışanların en büyük sorunu iletişim eksikliğidir. Böyle durumlarda örgütte iletişimin olmayışı huzursuzluk, iş aksatma, işe gelmeme gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Her ne olursa olsun çalışanlar görevlerini ve kişiliklerini unutmamak zorundadırlar. Benliğin ön planda olduğu örgütlerde düzen kesinlikle yok olur.

2.3.7.2.10. İş Yeri Uzaklığı

“Şehirler insan yaşamı için cazibe merkezleri olmuştur. Kentsel yerleşimler her geçen gün daha büyümektedir, toplu yaşamının getirdiği birçok uyumsuzluk ve adaptasyon sorunu insanlarda strese yol açmaktadır. Yoğun trafik, işten eve geç gitme çalışan için ciddi bir stres kaynağıdır“(Bulut, 2013, s.59).

İnsan vücudunun ve psikolojisinin katlanabileceği ölçüde olan iş yeri uzaklığı normal karşılanabilir. Ancak her gün yüzlerce kilometre uzaklığa gitmek zorunda kalan çalışan için stres kaçınılmaz bir hal almıştır. Evine, ailesine biran evvel kavuşma heyecanı ile iş yerinden çıkmak önemli bir histir. Bu çekilmez mesafe sorunsalı hem kurum için hem de çalışan için ciddi bir sorundur. Çalışan birey adına hem maddi hem manevi açıdan sorundur. Bunun üzerine ulaşımında araç bulunamaması veya güzergahın sıkıntılı olması, üstüne üstlük bunun sürekli devam etmesi verimlilik adına da büyük sorundur. Bu durum için kurumlar belli başlı önlemleri elbette alabilirler. Yol masrafını karşılama, araç temin etme, uygun çalışma alanlarına yer değişikliği yapma gibi birçok çözüm yolu oluşturulabilir.

2.3.7.2.11. İşyerinde Düşük Sosyal İlişki ve Yalnızlık

Örgütte rekabete dayalı bir ortamın oluşması çalışanlar arasında rekabet şeklinde bir çekişmenin olması, ilişkileri yıpratır, sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Diğer taraftan ast üst ilişkisindeki ölçsüz davranışlar, yöneticilerin saygısızca tutumları çalışanları yalnızlığa itmektedir (Keser, 2014, s.64).

2.3.7.3. Fiziksel Stres Kaynakları

“İş ortamındaki genel fiziki dış ortamın huzuru, ferahlığı veya tersi durumlar fiziksel stres kaynaklarına örnek sayılabilir” (Gökgöz, 2013, s.26).

Çalışan kişinin çalışma ortamı düzeni kişinin yetersiz bir ortamda sürekli iç içe olması elbette ruhsal strese sürüklemektedir, bu da iş yerindeki fiziksel çevre şartlarına girmektedir, her olumsuzluk kişide iş stresine neden olmaktadır. Çalışan kişi aynı ortamla sürekli beraber olduğu için sağlık koşulları ve düzen çalışanları her türlü etkileyecektir (Öztürk, 2008, s.20).

2.3.7.3.1. Aydınlatma

Çukur (2001)'e göre, “Çoğu kimselerce hatta işveren için bile mühim olmayan aydınlatma, yetersiz olması durumunda yoğun stres ve sağlık sorunlarına sebep olduğu gibi performansın da belirgin düşmesine sebep teşkil etmektedir” (Çukur, 2001, s.8).

Arslan (2010)' un ifadesine göre ise, çalışma ortamının yetersiz bir şekilde aydınlatılması mal ve hizmet üretiminde aksamalara neden olabileceği gibi ciddi sağlık sorunlarından strese de neden olmaktadır (Arslan, 2010, s.30).

Keser'e göre işyerinde ışıklandırmaya ilişkin dört kavram bulunmaktadır.

Bunlar;

- Işığın Şiddeti
- Işığın Dağıtımı
- Işığın Parlama
- Doğal Işık (Keser, 2014, s.36).

2.3.7.3.2. Isıtma

Sıcaklığın yüksek olması çalışanlar için olumsuzluktur. Aksine soğuk ortamda çalışmak zaten kas hareketlerine engel olan önemli bir durumdur. Ayrıca, sıcaklık farklarının gün içinde aşırı olması bireyleri olumsuz etkileyen bir diğer faktördür (Baytar, 2010, s.42). Özellikle yaz aylarında vücudun su ve tuz kaybının hızlı olması nedeniyle çalışanlar halsiz düşmekte, strese girip verimlilik düşmektedir. Kış aylarında da ortamın soğuk olması yeterince ısınmaması aynı olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu yüzden çalışma ortamı öngörülen sıcaklıklarda olmalıdır.

2.3.7.3.3. Havalandırma

Baytar (2010)' a göre her neresi olursa olsun mesken, iş yeri gibi yaşam alanlarının her mevsimde havalandırılması gerekir. Dolayısıyla hava kirlenebilir ve

çalışanlar içinde akciğer sorunları ile beraber nefes darlığı, astım gibi sağlık sorunları da baş gösterebilir (Baytar, 2010, s.42).

“ Hava insan için vazgeçilmez yaşam kaynağı ise bu ortamın temizliği de her açıdan bir o kadar önemlidir” (Ergun, 2008, s.31).

“Hava ile ilgili bilimsel olarak bilinen bir gerçek, oksijenin yüzde on dörtlerin altına düşmesi karbondioksit gazının ise yüzde iki buçuk gibi değerlerin üstüne çıkması boğulmalara sebeptir” (Paşa, 2007, s.57).

2.3.7.3.4. Gürültü

Gürültü makineleşmiş dünyamızda kaçınılmazdır. İş ortamındaki aşırı gürültü stresin önemli bir kolunu oluşturur. Aşırı sesli ortamlar stresin bir diğer nedenidir. En önce yapılan işe odaklanma ve motivasyon problemleri oluşmaktadır. Ayrıca gürültülü ortamda çalışanların evde ve iş yerlerinde istemeden de olsa çatışmaya girdikleri, kızgınlık ve saldırganlık duygularının arttığı gözlemlenmiştir. Çünkü artık yansıtma vardır. Sinir sistemi zorlanan birey bu durumu çoğu çevreye yansıtabilmektedir (Kural, 1981, s.10). Öncelikle çalışan bireyler sabır noktasında kendilerini yetiştirmek durumundadırlar. Ne olursa olsun gürültülü bir ortamda başarılı olmak çok zordur. Dolayısıyla gürültü miktarını uygun seviyelere indirmek zorunludur.

2.3.7.2.5.Ortamın Temizliği

Temiz olmayan çevrenin, insanlara ruhsal baskı yaptığı gibi sağlık açısından da bilinen birçok zararları mevcuttur. Örneğin, okulda öğrencilerin temizliğe önem vermemesi derslerinde önemini siler. Çalışılan ortamın temiz olması da verimi artırır. Kirli olması verimi düşürür. Stres şiddetini arttıran diğer bir neden de temizliktir. Stresi yoğun yaşayan bireyler bu konuya ister istemez dikkat etmeyebilirler. Ancak, temiz bir ortamda bireyler iç huzuru ile çalışırlar. Çünkü temizlik düzen nişanesidir.

2.3.7.4. Yaşanılan Çevrenin Stres Kaynakları

İnsanoğlu yapısı gereği yaşadığı olumsuzlukları farklı alanlara da yansıtır. Ülke veya dünya ekonomisi, vergide-ücrette eşitsizlik, siyasi belirsizlikler ya da yaşanılan sosyal ve kültürel yapı çevresel stres kaynağı olabilmektedir(Pehlivan, 1993, s.22).

Yaşanılan çevrede meydana gelen değişim ve işlemler stres sebebi olurken bu stres kaynakları şöyle sıralanabilir:

2.3.7.4.1. Güncel Ekonomik Gelişmeler

Değişen ekonomik gelişmeler yaşam şartlarını olumsuz etkileyebilir. Çalışan bireyler alış veriş yaparken ürünlere gelen zamlardan, alacağı ev veya arabanın fiyatının yükselmesinden etkilenip strese girecektir (Eren, 2010, s.299).

Yaşam standartlarına göre düşük ücretle çalışan iş görenin satın alma gücünde düşüktür. Teknolojik gelişmeler bireylerin isteklerini arttırır ve iş gören ailesinin bu isteklerine maddi olarak cevap veremeyebilir. Ekonomik değişimler, buhranlar, iflas gibi gelişmeler sadece işverene değil toplumun tüm kesimine az veya çok olumsuz geri dönüt verir. Stres yaşanmasına sebep olur (Baytar, 2010, s.45).

2.3.7.4.2. Siyasi Çekişmeler

Beklenmedik bir anda meydana gelen siyasi çıkmazlar, ülkeyi yönetenlerin güven vermeyen iş veya işlemleri, sık yapılan seçimler toplumda güvensizliği ve beraberinde stresi getirecektir. Çünkü insanlar kime güveneceklerini kestiremez ve mecburen onaylamak zorunda kalırsa toplumun stres oranı giderek artan bir seyir alacağı gibi, üretimde de istikrarsızlık baş gösterecektir.

“ Ülkeyi idare eden sonuçta siyasi yapıdır. Siyasi oluşumlardaki sorunlar halkı strese ve güvensizliğe itecektir “ (Baytar, 2010, s.46).

Adalet kelimesi eşitlik ve güce göre sorumluluk ise bu kavramların uygulanmasında yanlış davranmak toplumun düzenini bozan, güvenini kıran ortamlar oluşturur.

2.3.7.4.3. Günlük Yaşamsal Faaliyetlerin Etkisi

Değişim elbette olumsuzluk ifade etmemeli. Ancak değişen ne varsa önceki halden daha iyi olmalıdır. Giderek değişen ve yok olan adet ve gelenekler aslında o toplumun kişiliği, benliğidir. Dolayısıyla kişiliğini kaybeden bir toplum ataları ile geçmiş başarıları ile övünmesi beyhude bir düşünce olacaktır. Bu durumun bilincinde olan bireyler stres altında hayatlarını idame ettireceklerdir. Sosyal hayattan kaynaklanan stres; bireyler arasındaki ilişkilerden meydana gelebildiği gibi bireylerle sosyal

kurumlar arasındaki ilişkiden de meydana gelebilir. Böylece toplumsal durum ve olaylardan meydana gelen stres; toplumda bulunan tüm fertleri, kişilik özelliklerine göre farklı farklı derecelerde etkilemektedir (Baytar, 2010, s.45).

Sosyo-kültürel yapıya sahip çıkıldığı geçmiş zamanda insanlar stresten daha uzak bir yaşam sürmekteydiler. Sosyo-kültürel değişim, yabancılaşma gibi bir taklitçilik yaygınlaştıkça stres artmakta ve toplumun huzuru kaybolmaktadır.

2.3.7.4.4. Medya ve Haberlerin Etkisi

Medya sektörü ile toplumlar çok kolaylıkla yönlendirilmektedir. Her türlü yanlış ve yanlış haber, ahlakı yok edecek hallerin sunumu, geleceğin düşünmeyen neslini yetiştirme isteği, çalışan kesimi karalama ve hiçe sayma, yalan haberlerle insanların birbirine karşı güvenlerini ortadan kaldırma, eğitimi ve dini sadece reklam olarak kullanma, uygulamada ahlaki ve adalet duygularının kaybolmasını gösterme, bilinçli şiddet haberleri gibi daha birçok sebeple toplum strese maruz kalmaktadır. Bilinç altında bu ve buna benzer gereksiz bilgilerle donatılan adeta robot bireyler birer suç makinesi haline gelmektedirler.

Yaptığı işlerle toplumda olumsuz izler bırakan firmalar çalışanlarını da stres altında bırakacaktır. Yatırım yapılan bir bankanın bile sonradan sorunlar veya usulsüzlükler nedeni ile iflası, kapanması haberi strese başlı başına sebeptir (Baytar, 2010, s.46).

2.3.7.4.5. Kentin Çevresel ve Ulaşım Sorunları

Çevre kirliliğinin her geçen gün artması ve çeşitlenmesi, nefes alınan havanın kirli olması, içme suyunun kirlenmeden dolayı kısıtlı olması, yağışların yetersiz olması, halkın çevreye karşı duyarlı olması, çevre kirliliği önleme ile ilgili eğitimlerin yetersiz kalması stresin diğer bir boyutunu teşkil etmektedir.

Öğretmenlerin çoğu her gün uzun mesafeler kat ederek okullarına gidip gelmektedir. Bugüne kadar bu yol masrafı veya servisleri ile ilgili hiçbir yardım yapılmamıştır. Zaten her gün hizmet götürmek zorunda olan çalışan bir de bu sorunlarla uğraşarak strese girmektedir. Hayattan ve meslekten keyif alamayacak duruma gelmiştir (Eren, 2010, s.301).

2.3.7.5. Yaşanılan Stresin Sonuçları

Stresin bireylerde ve örgütlerde olmak üzere iki şekilde sonuçları vardır (Thong ve Yap, 2000, s.683).

Okul ortamında sınıfta lider konumdaki görevli bir öğretmenin yaşadığı yoğun stres öğrencileri olumsuz yönden etkileyebilir. Ayrıca stres altında bulunan kişiler için hastalık derecesine çıkmış ise bu durumda etrafındaki kişilere zarar verebilir. Yetişkinler için daha sık kullanılan stres günümüzde artık çocuklar, öğrenciler için bile kullanılmaktadır.

Uzun süre strese direnmek ve bu şekilde yaşamı sürdürmek hastalıklara sebep olabilir. Stresin tekrarı ve şiddeti bu zamanı belirler. Ardından bedensel ve zihinsel bir takım rahatsızlıklar da yaşanacaktır (Bulut, 2013, s.61).

Tanşu (2009)'a göre ise stres faktörlerinden etkilenme bireysel farklılıklar da belirleyici olmaktadır. Mesela dikkat gerektiren hayati mesleklerde çalışanlar stresi daha çok yaşarlar bu da yaşam kalitesini önemli ölçüde düşürmektedir (Tanşu, 2009, s.52).

2.3.7.5.1. Stresin Bireysel (Kişisel) Sonuçları

Günümüzde stresin birçok hastalığa davetiye çıkardığı bir gerçektir. Stres dengeli seviyelerde yaşandığında kontrol edildiğinde başarının ilk unsuru da bu seviyede yaşanan strestir (Yılmaz, 2006, s.42). Örneğin, baş ağrısı, cilt hastalıkları ve reflü gibi hastalıkların sebebi çoğu zaman stres kaynaklıdır.

İnsan yaratılışı gereği farklılıklarla dünyaya gelir. İkiz olarak dünyaya gelen tek yumurta ikizleri bile çoğu özellikleri bakımından birbirlerinden farklıdır. Yaşanan strese her birey aynı cevabı vermeyecektir. Çok etkilenen bünye de denge bozulacak ve sağlık sorunları ortaya çıkacaktır. Önemli olan stresin varlığını bilmek ve baş edebilme yollarını öğrenmektir (Tanşu, 2009, s.53).

Stresin bireysel sonuçlarını davranışsal, ruhsal ve fizyolojik sonuçları olarak inceleyeceğiz.

2.3.7.5.2. Davranışsal Sonuçlar

“Stresin en belirgin bireysel tezahürü ani sinirlilik hali, uyku sorunları ve aceceliktir” (Gökgöz, 2013, s.31).

Stres denilince akla daha çok psikolojik ve fizyolojik etkileri gelse de stres insan davranışlarını da olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Tanşu (2009)' a göre, ülke veya kişilikler ayırt edilmeden tüm dünyada stres çoğu sorunların nedeni niteliğindedir. Bağımlılık ve zarar verme davranışları da stresin sonucu kabul edilebilir. Stres ayrıca dikkati dağıtan en önemli sorun olarak tespit edilmiştir. İş kazaları, dikkatsizlik ve oluşabilecek tehlikelere karşı gereken önemin verilmeyişi ile gerçekleşmektedir(Tanşu, 2009, s.55).

2.3.7.5.3. Psikolojik Sonuçlar

Kaygı, depresyon, gerginlik ve tükenmişlik gibi sorunlar stresin bireysel sonuçlarından bazılarıdır (Gökgöz, 2013, s.32).

Stresin psikolojik sonuçlarından olan tükenmişlik; fiziksel, psikolojik ve zihinsel olarak bitkinliği ifade etmektedir. Bu olumsuz tepki sonucunda kişide olaylara karşı duyarsızlaşma, bireysel başarıda düşme, duygusal ve bedensel yorgunluk, umursamazlık baş gösterebilmektedir. İş ortamında birey tükenmişlik yaşıyorsa sorunlarla başa çıkması zorlaşabilir ve işi ile ilgili ilerleme kaydedemeyebilir (Bulut, 2013, s.67).

Yoğun ve uzun süreli strese maruz kalmak, beraberinde birçok hastalığın oluşmasına zemin hazırlar. İnsan bedeni, tehlike ve tehlike oluşturacak şartlar karşısında kendini koruma altına almaya ve uyum sağlamaya çalışır. Fakat bu uyum sağlama çabası uzun sürer ve yaşanan stres çok şiddetli olursa, beden sistemi bozulur, dengesini kaybeder ve hastalıklar ortaya çıkmaya başlar. Stres, vücut sistemine zarar vermekte ve buna bağlı sağlık sorunlarının yaşanmasına sebep olmaktadır. Buradan da anlaşılacağı gibi hastalıkların temelinde stres yatmaktadır (Bulut, 2013, s.67).

“Depresyon ve uyku sorunları stresin ruhsal açıdan yaşadığı en önemli sonuçların birkaçıdır. Devamında performans sorunları gibi olumsuzluklar gelmektedir” (Tanşu, 2009, s.54).

Silah (2005)'e göre, ruhsal stres altında olan organizma dengesizlik sonucu vücudun dengesini dahi bozacak ve bu sorunlar davranış olarak vücut bulacaktır (Silah, 2005, s.159).

2.3.7.5.4. Fizyolojik Sonuçlar

Varlığı soyut olan stresin sonuçları maalesef somut olarak hastalıklarla gün yüzüne çıkabilmektedir (Eğin, 2015, s.34). “Her ne kadar stresin varlığı ruhsal bir

durum da olsa, meydana getirdiği yıkımlar bedenimizde ağrılar, halsizlikler şeklinde ortaya çıkmaktadır ” (İrisöz, 2013, s.28).

Fiziksel açıdan stresin bazı sonuçları:

- Nabız dengesizliği
- Bağırsak sorunları
- Bitmeyen terlemeler
- Astım
- Kas ağrıları
- Halsizlik
- Cilt hastalıkları
- Bulantı
- Psikolojik rahatsızlıklar
- Uyuyamama
- Kardiyolojik rahatsızlıklar
- Bağışıklık da zafiyet (Baltaş ve Baltaş, 2011)

Ölümlere dahi sebep olan rahatsızlıkların en önde gelenleri kalp rahatsızlığı ve kanserdir. Çoğu hastalıkların ilk muhatabı kalp damar sistemidir. Dolayısıyla kalbimiz stresten uzak durmalıdır (Baltaş ve Baltaş, 2011, s.140). Bağışıklık sistemindeki stres kaynaklı savunmasızlık kanser hücrelerine kolaylık sağlayacaktır (Baltaş ve Baltaş, 2011, s.169).

Tanşu (2009)’nun ifadesine göre yaşam koşullarının, teknolojinin üst seviyede yaşanması ters oranda insanlarda stresi ve ruhsal sorunları meydana getirmektedir. Yapılan araştırmalarda kanserin ilk sebebinde stres varlığı aranmıştır. Ayrıca hastalığın varlığı ve teşhisi ile bitmeyen durum hastalığın hızla ilerlemesi ile devam etmektedir (Tanşu, 2009, s.53).

Gamsız (2013)’in ifade ettiklerine göre ise, tüm deri hastalıkları, kalp hastalıkları gibi ciddi rahatsızlıklar stresin sonucudur” (Gamsız, 2013, s.36). “Elbette belirtilen hastalıkların nedenleri için sadece stres aranmamalı. Çünkü bireysel farklılıklar burada belirleyici rol oynamaktadır” (Eğin, 2015, s.34).

2.3.7.6. Stresin Örgütsel Etkileri

Yaşanan stresin etkisi birçok kişiyi veya ortamları da etkileyebilir. Bunların başında stresi yaşayan kişinin çalışma ortamı gelir. Mesleki performans düşüklüğü, işe yabancılaşma, hata yapma gibi olumsuzluklar örgüte yönelik stresin sonuçlarındandır (Eğin, 2015, s.38)

“Stresin etkileri çok yönlü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerdeki üretim ve hizmet kaybı gibi sonuçlar yanında örgüt içi yapılanmada da olumsuzluklar beraberinde gelmektedir” (Yılmaz, 2006, s.44).

“ Stres kurumların verimlilik düzeyini de etkileyen faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda örgütsel iklimin ve iletişimin zarar görmesine, mal ve hizmetlerdeki kalitenin azalması, performans düşüklüğü örgütsel stresin önemli sonuçlarını oluşturur” (Yılmaz ve Ekici, 2006, s.7).

Tablo 5. Örgütlerde Yaşanan Stresin Olumsuz Etkileri

<ul style="list-style-type: none">• Örgütü sahiplenmenin azalması• İşten doyumsuzluk• Üretimin kalitesiz olması• Verimliliğin düşmesi• İşgücü değişiminin artması• Genel isteksizlik hali• Sağlık masraflarında artış• Çalışanların sürekli şikayet etmeleri• Hileye başvurma• Müşteri memnuniyetsizliği	<ul style="list-style-type: none">• İş kazalarında artış• Kurallara uymama• Kariyerde gelişimin azlığı• Devamsızlık artışı• İşe gönülsüz gelme• İletişimin kopukluğu• Dinlenme süresinin uzunluğu• Personele ödenen tazminat artışı
---	--

(Yılmaz ve Ekici, 2003, s.7)

Stres altında çalışanlar örgütün işleyişine olumsuz etki edebilirler. Örgütün verimliliğini, insan ilişkilerini bozabilir. Örgütlerde bu açıdan destek birimlerinin olması gerekir. Yalnız kaldığını hisseden iş gören stresi daha yoğun yaşayacaktır (Bulut, 2013, s.63).

2.3.7.6.1. İŖe Gitmeme

İŖ ortamını stres kaynağı olarak gören alıŖan birey, ortamdaki olabildiğince uzak kalmaya alıŖacaktır. Dolayısıyla eŖitli yollarla devamsızlık veya iŖe geç gelme niyetinde olacaktır (Eğin, 2015, s.41). İŖverenler alıŖan huzuru ve rahatı için gereken tüm koŖulları sağlamalıdır.

TanŖu (2009)'a göre "iŖe devamsızlık yapan personelin yarısına yakın bir oranında strese bağlı hastalıklar grlmŖtir. İŖ veren ne olursa olsun personel ile ilerleyecek ise insani her tür desteği sunmakta bir görev olarak bilinmelidir." (TanŖu, 2009, s.58).

AŖırı stres örgüte ve alıŖana her türlü zarar verecektir. Sorun önceden giderilebilmeli bir dizi önlemler alınabilmelidir. alıŖanlar ve yöneticiler arasında güvensizlik artmakta ve örgüt iklimi, iletiŖim problemleri çoğalmaktadır (Eğin, 2015, s.42).

"AraŖtırmalar sonucu stres altında alıŖanlarda iŖe geç gitme durumu tespit edilmiŖtir. Bu durumun iyileŖtirilmesi için stresin kaynağına gidilip sorunun çözülmesi gerekmektedir (Güllüoğlu, 2012, s.83).

Bulut (2013)'e göre örgütsel stres sonucu alıŖanlarda motivasyon bozukluğu görülebilir. İŖle ilgili sorumluluklarını yerine getirirken bazı aksamalar olabilir. Bu sorumluluklardan iŖe zamanında gitme bireyler tarafından nemsenmemeye baŖlayabilir ve iŖe geç gitme, devamsızlık baŖ gösterebilir (Bulut, 2013, s.65).

2.3.7.6.2. İŖe Uyum Sorunu

Devam eden stresin örgüt içindeki en önemli belirtisi iŖe yabancılaŖma ve iŖe uyum göstermemektir. YabancılaŖmanın en net belirtileri Ŗunlardır: "Her hangi bir amaçtan yoksun alıŖma hali, baŖka kiŖilerle iletiŖim gerekleŖtirmeme, acizlik hali, yalnızlık duygusu ve rgt benimsememe" (ztrk, 2009, s.43).dolayısıyla stresin getirdiği bu olumsuzluklara karŖı birey örgüt adına mücadeleyi bırakacak veya deđiŖikliđe gidecektir (Eğin, 2015, s.42).

2.3.7.6.3. İşten Ayrılmalar

“Çalışan personelin sıklıkla işten ayrılması veya ayrılmak istemesidir. Araştırmalarda çalışan devir hızı şeklinde tabir edilen durum kuruma, örgüte oldukça zarar verecektir” (Eğin, 2015, s.41).

İş gücü devir hızının birçok sebebi olabilir, düşük maaş, adaletsiz iş ortamı, çalışana gereken değerin verilmeyişi gibi sebepler iş gücü devir hızını arttıracaktır. İş gücü devrinin yüksek olması bütün örgüt iklimini olumsuz etkileyebilir. Çalışanların iş fırsatlarını değerlendirip iş değişikliği niyetinde olması örgüte bağlılıklarının zayıf olduğunun göstergesidir (Bulut, 2013, s.65).

“İş gören devri, çalışanların her hangi bir nedenden ötürü işten ayrılmalarını ifade etmektedir” (Yiğit, 2000, s.99).

Yılmaz ve Ekici (2003)'nin ifadelerine göre ise, iş gücü devrini hızlandıran sebepler arasında işten çıkmak isteme ve emeklilik gibi nedenler olsa da önemli bir oranı stres oluşturmaktadır. Örgüt yönetim olarak ayrılma sebeplerini bulup çalışanlara örgütü sevdirmeye yollarını bulmak zorundadır. Aksi takdirde insan yaşamını değerli görmeyip işten çıkarmalar örgüt sorumlusunu bir yerde uçuruma götürecektir (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.9).

2.3.7.6.4. İş Kazaları

Stresin neden olduğu motivasyon eksikliği ve dikkat dağınıklığı beraberinde iş kazalarını doğurur ve ardından kendine güveni kaybeden çalışan çaresizlik içine girebilir (Tanşu, 2009, s.59).

İş kazaları ifade edilen durumların en önemlisi olarak görülmelidir. Çalışan iç huzuru bulamadığı takdirde kazalar ile ilgili sorunlar devam edecektir. Çünkü stres devam etmektedir. Ruh sağlığının bozulması stres ile ilgilidir. Sonuç itibari ile yukarıda da belirttiğimiz gibi hastalıkların, sorunların temelinde stres günümüzde sebep olarak aranmaktadır (Keskin, 1997, s.152).

Yılmaz ve Ekici (2003)'ye göre “Kayıpların ciddi haller alması işverenlerin iş kazalarına ciddi eğildiklerini göstermektedir. Stres bu kazaların tek nedeni olmasa da önemli bir kısmını oluşturmaktadır” (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.9).

Eğin' e göre stresin var olması iş kazalarındaki artışa destek olmaktadır (Eğin, 2015, s.40). “İş kazalarının sebeplerinde kişisel ve ruhsal sorunlar belirlenmiştir. Ortaya

çıkan kazaların büyük çoğunluğunun altında kişisel stres yatmaktadır” (Aksoy, 2013, s.55). “Stresin olumsuz yönlerinden birisi dikkat dağınıklığı olduğundan örgütlerde iş kazaları olacaktır” (Gökgöz, 2013, s.37). Örgütü benimsemek ve her tür desteği çalışana vermek stresi azaltabilir.

“Meydana gelen iş kazalarının sebeplerinden en büyüğünün stres olduğu kaza sonrası yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır” (Duyan, 2008, s.31).

2.3.7.6.5. Performansta Aksamalar/Verimsizlik

“Belirlenen kuralların veya görevlerin yerine getirilmesi adına ortaya konan sonuç durumu performans olarak tanımlanabilir” (Helvacı, 2002, s.156).

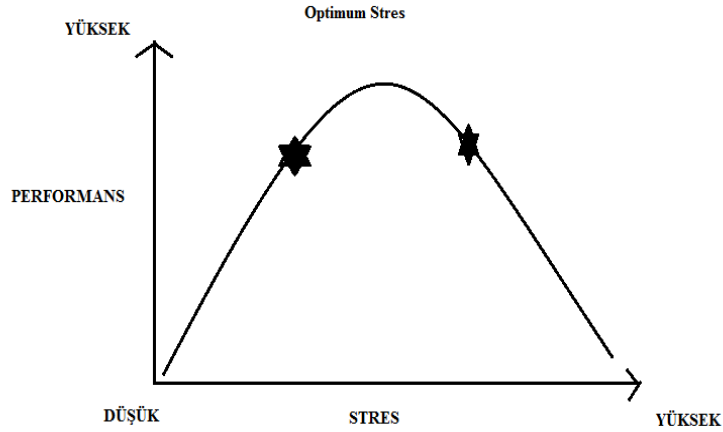
“Performans kavramı bir misyonun gerçekleştirilmesi sonrasında ortaya çıkan somut veya soyut neticedir. İş performansı ise bu durumun iş ortamına uyarlanarak iş ortamında yaptığı etkinliklerin tümüdür” (Turunç, 2010, s.253).

Stres ve performans arasındaki ilişkiye göre, stres halinin orta seviyelerde olması gerekmektedir. Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri; çevresindeki insanlarla iletişim problemi, işe yeterince uyum sağlayamama, kontrolsüz zaman yönetimi ve planlı olma eksikliği, karar vermede uzun zaman harcama, dikkat eksikliği, sorun çözme becerisinin zayıflaması, vizyon eksikliği vb. olarak belirtilebilir. Stresin örgütsel performans üzerindeki etkileri; çalışanların işten ayrılmasında artış, işe geç gelme veya isteksizlik, hata yapma oranında artış, uyum sorunlarının baş göstermesi, birlikte çalışma isteğinde azalma, müşteri şikayetlerinde artış, verimliliğin gün geçtikçe azalması gibi durumlar olabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.283).

“Görüldüğü üzere, bireysel ve örgütsel stres ile gelen sorunlar çalışanı ve işvereni de zor durumda bırakmaktadır” (Bulut, 2013, s.64).

Yerkes ve Dadson’un araştırma sonuçlarına göre, stresin düşük seviyede yaşanması başarıda etkilidir. Performansa pozitif etki eder. Fazla ise stres kayıp yaşatır (Eğin, 2015, s.38). Stresin performans üzerindeki olumsuz bir takım sonuçları vardır. İletişim kopukluğu, işe geç gitme, örgüte adanmışlık ruhunu kaybetme, sinirli tavırlar vb şeklinde devam eden olumsuz durumlardır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.273).

2.3.7.6.6. Stres ile Performans Arasındaki İlişki



Şekil 7. Stres ve Performans Arasındaki İlişki (Büyükfırat, 2009, s.70)

Hastalıkların, kazaların ve buna benzer olumsuz durumların temelinde stres aranıyorsa çalışılan kurumlarda da mal ve hizmetlerin sonuçlarına yani performans yetersizliğinde de stres varlığı aranmalıdır (Tanşu, 2009, s.57).

2.4. Performans

2.4.1. Performans Kavramı, Tanımı

Öztürk (2008)' e göre örgütlerin başarısı, elindeki kaynakların, özellikle en önemlisi olan insan gücünün idare edilmesi, kontrol altında tutulup en iyi şekilde faydalanılmasına bağlıdır. Bu aşamada karşımıza ‘’performans’’ ifadesi çıkmaktadır. Performans, bir iş görenin kendisine verilen belirli bir zaman süresi boyunca, kendisinden beklenen görevi en doğru bir şekilde sonuçlandırmaktır (Öztürk, 2008, s.26).

Sözcük anlamı ile hedeflenen amacın gerçekleşme miktarı da denebilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.280).

Helvacı (2002)'ye göre ‘‘örgütsel davranış açısından performansın tanımı, iş görenin istenen sonuca en doğru şekilde ulaşması ve bir ürün ortaya koymasudur. Sonuç somut veya soyut bir durum, nesne olabilmektedir’’ (Helvacı, 2002, s.156). ‘‘Gelişen dünya da örgütlerin ayakta kalması bir açıdan performanslarına bağlıdır’’ (Turunç, 2010, s.253). Çünkü örgütlerin ilk amacı hedefledikleri performansı gerçekleştirmek ve

sonucunda amaca ulaşmaktır. “Performans en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir” (Filiz, 2004, s.12).

Katau ve Budhwar (2006) bir makalelerinde performansın örgütsel boyutunu çeşitli yazarlara göre aşağıdaki şekilde ortaya koymuşlardır:

Literatürde performans, genellikle iş ortamı için mesleki ve örgütsel performans olarak incelenmiştir. Dyer ve Reeves’e göre örgütsel performans, amaca ulaşabilmeyi; Rogers ve Wright’e göre, amaca ulaşmada en kısa ve ucuz yolla varabilmeyi; Philips’e göre, gelişme kapsamlı olarak gelecekteki fırsatları ve üstesinden gelinmesi gerekenleri bir araya toplayacak kapasiteyi geliştirme; Delenay ve Huselid’e göre herkes tarafından aranan bir kurum olabilmeyi; Rishardson ve Thompson’a göre, en kaliteli ürünü en fazla üretebilmeyi; Guest’e göre, ürün ve süreçlerde sürekli ilk olanı ifade etmektedir (Katau ve Budhwar, 2006, s.1226). Bu tanımlara göre performans ve performans artışının odağındaki temel öge ise örgütteki “insanlar” olarak öne çıkmaktadır (Özmutaf, 2007, s.41)

Bir örgütteki, çalışan performansı ile ilgili birçok tanımdan bazıları aşağıda açıklanmıştır;

- Çalışanın gereksinimlerinde tatmin olabilmek için, örgütte üstlendiği görev ve sorumluluklar sonucunda, amaçlarına ulaşabilmek için çaba ve zaman harcamasıdır.
- Bir işi yapan işletmenin, işle ilgili amaçlarının, hedefe yönelik hangi seviyeye ulaşabildiğinin ve elde ettiği sonucun niceliğinin ifadesidir (Uygur, 2007, s.75).
- Argon ve Erene göre performans, çalışanın işinde istenen ile elde edilenin bileşkesidir.
- Performans, oluşturulan şartlara göre işin yerine getirilme durumu ya da çalışanın sonuca karşı tepkisi (Ada, 2008, s.1).

2.4.2. Mesleki Performans Kavramı, tanımı

Mesleki performans kavramı çalışanları ilgilendirdiğinden bu kavramın bilinmesi elbette örgüt adına önemli olacaktır. Yapılan incelemelerde performans sadece yapılan işin sonucu olmadığını ortaya koymuş aynı zamanda yapılan işin kendisi de bu sonuca etki edebileceği sonucu ortaya çıkmış ve çalışanların bu süreçteki tavırları da mesleki performansı ortaya çıkarmıştır. Çalışanlar göstermiş oldukları performansa göre ödül veya ceza sonuçları ile karşılaşmalıdırlar. Çünkü iyi performans

gösteren çalışanları ve düşük performans gösteren çalışanları, örgüt bilmeyebilir. Bu durumda örgüt, her iki çalışan grubunu eşit tutmakta ve örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililikleri olumsuz etkilenmektedir. Diğer taraftan düşük performansla çalışan iş görenler, yüksek performansla çalışan iş görenlerin çabalarıyla mutlu olmaktadır. Çünkü bu çaba sonucu, ödül ve cezaları birlikte paylaşmaktadırlar. Bireysel anlamda performans değerlendirilmesi çalışanları cesaretlendirecektir. Bütüncül performans, yaklaşımı eşitlik ve adalet duygusuna zarar verecektir (Suliman, 2001, s.1049).

Mesleki performans düzeyi, çalışanlarda farklılık göstermektedir. Bu da kişilerin yetenekleri ile ilişkilidir. Kişinin değer yargıları önem arz etse de önemli olan yetenek ve istidatlarıdır. Bu durumda sorumlu olduğu iş ortamına da bu durumu yansıtmakta ve örgütün amaçları dışına çıkmaktadır. Ayrıca çalışanlar ve yönetim arasında da ayrılıklar ardından gelişmektedir. Ayrıca çalışan birey yaptığı işin, performansın karşılığını aldığına inanır ise işine daha öz güvenle ve motivasyonla gidecektir(Uygur, 2007, s.5)

Gupta (1982)'ya göre iş görenin moral durumu kendisine verilen görevi yerine getirmede belirleyicidir. Stres altındaki çalışan doğal olarak kendisinden beklenen performansı gösteremeyecektir. Bunun için çalışana genel yaşam fırsatlarının her bakımdan sunulması gerekmektedir. Çünkü İmkan ve ödüllerden yoksun çalışan iş görenler performansını aynı seviyede tutamayacağı için örgüt de bu durumdan zararlı çıkacaktır (Gupta, 1982, s.135-136).

2.4.3. Performans Kapasitesi

“Performans kapasitesi, çalışanın var olan veya edindiği becerilerin toplamıdır”(Babalık, 2005, s.55-62). Performans kapasitesinin uzun süreli olması örgütlerin verimliliğine katkısı büyüktür. Bu açıdan bakıldığında çalışma yaşamının nerdeyse tüm alanlarında yöneticilerin beklentisi sürekli devam eden performanstır (Öztürk, 2008, s.26).

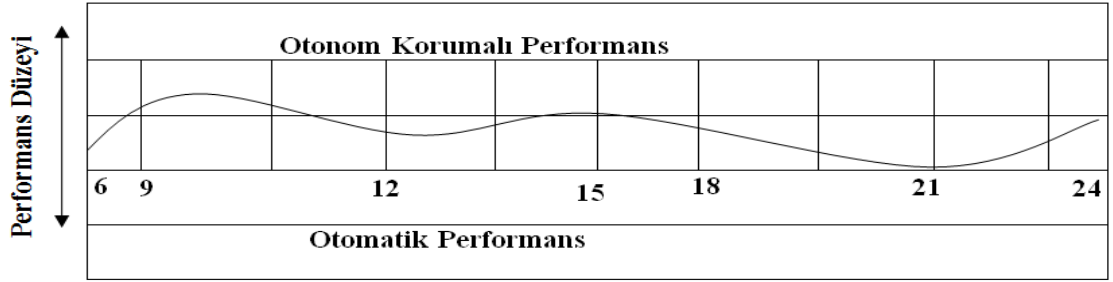
2.4.4. Performans Arzusu, İş Yapabilme Düzeyi

Performans arzusu, bir işi yapmaya hazır ve hevesli olma olarak tanımlanırken, iş yapabilme düzeyi, iş yapabilme yeteneğini gösteren performans kapasitesinden farklı bir olgu olarak görülmüştür. İşçinin işi yapabilme düzeyi, o gün ortaya koyacağı performans, iş yapma yeteneğine eşit olabileceği gibi ondan az da olabilmektedir (Babalık, 2005, s.55-62). İstenen işe karşı iştihakı olmayan çalışanın performans arzusu

düşük olduğu gibi performans kapasitesi de bu arzu ve isteğe bağlı olarak düşük olacaktır. İş yapabilme düzeyini, fizyolojik açılardan ve psikolojik açılardan etkileyen faktörler bulunmaktadır (Öztürk, 2008, s.26).

2.4.4.1. İş Yapabilme Düzeyini Fizyolojik Açıdan Etkileyen Faktörler

Çalışanın performansı gün içinde zamana bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Yaratılış itibari ile de bireylerin fiziksel olarak daha güçlü ve zayıf olduğu anlar bilinmektedir. Buna etki eden faktörler arasında uyku, açlık, iklim, iş ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenler yer almaktadır. Günün 24 saatlik diliminde performans düzeyinin maksimum ve minimumları arasındaki fark kişiden kişiye değişiklikler gösterse de zaman yönünden birbirine benzemektedir.



Şekil 8. Performans düzeyinin maksimum ve minimumları arasındaki fark Günlük Biyolojik Ritim (Babalık, 2005)

Performans düzeyi öğleden önce yüksek olmakla birlikte, öğleden sonra düşüş göstermekte, sonra tekrar bir artış göstererek, saat 02–04 arasında minimum düzeye inmektedir (Öztürk, 2008, s.27).

2.4.4.2. İş Yapabilme Düzeyini Psikolojik Açıdan Etkileyen Faktörler

Kişinin iş yapabilme düzeyini psikolojik yönden etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında işin saatleri, iyi ücret, isinde yükselme şansı gibi kişiyi motive eden, işinde tatmin duygusu uyandıran unsurlar bulunmaktadır.

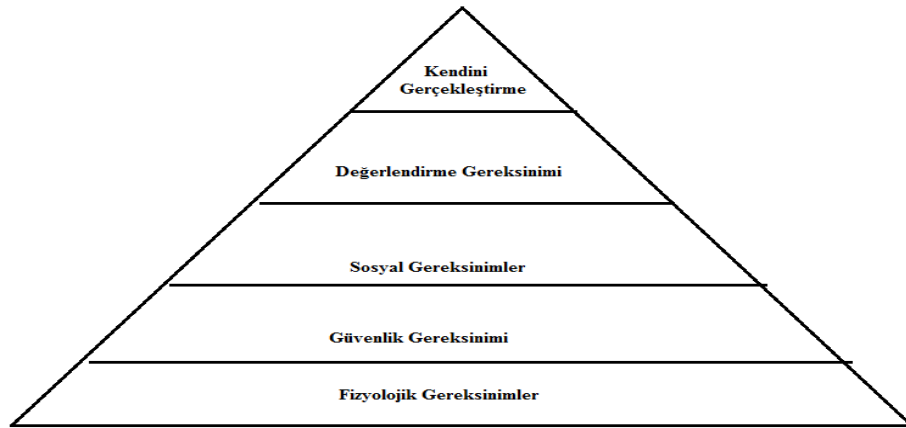
2.4.4.2.1. Motivasyon

Motivasyon ruhsal durum ile ilgili bir ifadedir, değişik açılardan ele alınmış ve birçok tanımı yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

“Bir güdünün, herhangi bir uyarıcının etkisiyle ve iştiyakla oluşturduğu davranış halidir” (Silah, 2005, s.86).

Motivasyon başlığını açıklarken iş yerindeki yani bir örgütteki motivasyon kavramından bahsedeceğiz. Bu açıdan baktığımızda, iş gören bireyi çalışma ortamında enerjisini arttıran ve çalışma verimini yüksek tutan, devamlılık kazandıran nedenler vardır. Bireysel farklılıklar da motivasyonda etkili olmak ile beraber bazı ödül veya cezalar kişiyi doyuma, işten haz almaya yöneltebilir. Böylece işiyle bütünleşen çalışan, iş motivasyonu faaliyetine girerek, bu çalışma sürecinde etkin verimli ve mutlu çalışmaktadır (Silah, 2005, s.102).

Örgüt verimi ve çalışanın iş tatmini açısından son derece önemli olan motivasyonla ilgili birçok teoriler ortaya atılmıştır. En önemlilerinden bir tanesi Abraham Maslow’un ihtiyaç Hiyerarşisi Kuramı’dır. Bu kuram, bireyi çevresel etkenler değil, içsel inanmışlık durumları motive etmektedir. Bu ihtiyaçlar aslında bireyi motive eden gereksinimler ve harekete geçiriciler olmuştur.



Şekil 9. Maslow’un İhtiyaç Hiyerarşisi (Babalık, 2005)

Maslow’un ihtiyaç hiyerarşisi Kuramı’na göre; bedensel zorunlu ihtiyaçlardan açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, annelik gibi gereksinimler giderilmeden organizmanın diğer ihtiyaçları yerine getirmesi düşünülemez. Bu ihtiyaç karşılandıktan sonra ikinci asama olan güvenlik gereksinimlerine sıra gelmektedir. Bunlar, korunma, barınma, korku ve kaygıdan uzak durma, hayatını güven içinde sürdürebilmesi için gerekli olan kural ve yasalardır. Güvenlik ihtiyacını karşılayan birey, bir sonraki asama olan sosyal gereksinimlere ihtiyaç duymaktadır. Bir sonraki basamak olan değerlendirme gereksinimi, sosyal ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Güçlü olma, başarı elde etme, özgürlük, prestij, toplum içinde değer görme, önemli

olma, saygı görme gibi ihtiyaçlar, değerlendirme gereksinimi basamağında yer almaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, hiyerarşisinin en üstünde yer alır. Maslow bu ihtiyacı, bireyin kendini yetenek ve becerileri doğrultusunda geliştirmesi olarak tanımlamıştır.

Örgütler, bu motivasyon sağlayan ihtiyaçları ve gereklerini örgütlerinde uygulayarak çalışanların performansını ve motivasyonlarını en üst düzeyde tutmak adına, Maslow'un bu ihtiyaç hiyerarşisini aşağıda verilen tablodaki gibi kurumlarında uygulama yoluna gitmişlerdir (Öztürk, 2008, s.29).

Tablo 6. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması

İhtiyaç Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
1-Fiziksel	Yiyecek, içecek, cinsellik, uyku vb.	a. Ödemeler b. Hoş bir çalışma ortamı c. Kafeterya, kantin
2- Barınma	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	a. Güvenli çalışma ortamı b. Örgütsel fırsatlar c. İş güvenliği ve sağlığı
3- Toplumsal	Sevgi, iyi ilişkiler, ait olma, kabul görme	a. Birlikte iyi çalışan iş grubu b. Arkadaşça denetim mekanizması c. Profesyonel ilişkiler
4- Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	a. Sosyal saygınlık b. Unvan c. Yüksek statülü iş d. Ödül veya cezalar
5-Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	a. Anlamlı bir iş b. Yeniden kurma c. Hedeflere ulaşabilme d. Kariyer

(Güldal, 2006, s.40)

2.4.4.2.2. İş Tatmini

“Bugüne kadar birçok araştırmacı tarafından tanımlanan iş tatmininin en çok kabul göreni, Locke tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre iş tatmini, yapılan iş sonucunda mutlu olma durumudur” (İnce, 2003, s.4). İş tatminsizliği ise, yerine getirilen görev sonucunda haz almama, tabiri diğerle zoraki iş görmektir (Ceylan ve Ulutürk, 2006, s.50).

“Bireyin çalışma alanındaki tüm paydaşları iş tatminiyle yakından ilgilidir” (Şimşek, 1995, s.34).

Bireysel ve çevresel etmenler iş tatminini etkilemektedir. Bireysel etmenler arasında; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, kişilik özellikleri, medeni durum,

çocuk sahibi olma gibi etmenler yer alırken, çevresel etmenlerde; işin yapısal durumu, yöneticilerin tutumu, maaş, kariyer fırsatları, ödüller, destek hizmetleri, iş arkadaşları ile iletişim, saygınlık, örgüt iklimi, stres gibi unsurlar, iş tatmini üzerinde önemli derecede etkili olmaktadır (Öztürk, 2008, s.30).

Tüm bu bölümlerde anlatılanları ve performansı etkileyebilecek diğer faktörleri ve aralarındaki ilişkileri tabloda göstermek mümkündür

2.4.4.3. İş görenin Performansını İlgilendiren Faktörler

Tablo 7. İş görenin Performansını İlgilendiren Etmenler

Performans Kapasitesi	Teorik bilgi	Zeka, okul eğitimi, genel kültür, meslek içi eğitim, tecrübe
	Tecrübe	Beden yapısı, beceri, eğitim, doğru yönlendirme
	Sağlık - Molalar	İş süresi, mola düzenlemesi, serbest zaman, uyku, tatiller, iş koşulları, tıbbi destek ve yönlendirme
	Beslenme düzeni	Evde, iş yerinde beslenme düzeni
Performans isteği	Duygusal durum	İş yerinde renk, müzik, amirin davranışı, beğenilme, saygınlık, verilen işin önemi, bilgilendirilme, grup davranışı, güven, ücret, iş garantisi, örgüte bağlılık
	Akılcı durum	Gerçekçilik, ailevi sorumluluk, maddi sorumluluklar, para kazanma arzusu
Performansın çekiciliği	Saygı görme-itibar	İşe yarama, “ bensiz olmaz” duygusu, meslektaşlar arası yarış, unvan, aile ilişkileri
	Ücret	Ücret düzeyi, performansı artırma şansı, sosyal çevre, ücrette adalet
	Para miktarı	Ücret düzeyi, performansı artırma şansı, sosyal çevre, ücrette adalet
Çalışma şartları	İş yeri	İşin ağırlığı, şekli, hareket sıklığı, hassasiyeti, beden konumu, iş yeri uzaklığı
	İşte çevre koşulları	Aydınlatma, gürültü, havalandırma, sıcaklık, nem, toz, titreşim, kirlilik v.b.

(Babalık, 2005)

2.4.4.4. Öğretmen Performansını Etkileyen Faktörler

“Çalışanların mesleki performansları günümüzde tüm çevrelerde dikkat edilen bir husus olmuştur. Çünkü örgütün verimliliği çalışanların performansına bağlıdır” (Aytok, 2004, s.7).

“İnsan hangi olursa olsun sürekli aynı performans ile hizmet veremeyebilir. Burada önemli olan işverenin performans değişimini ve nedenlerini takip etmesidir” (Tozkoparan, 1995, s.37-38).

Öğretmenler açısından bakılırsa Öksüz (2008)’ in ifadesine göre sınıfın verimliliği ve etkinliği eğitimcilerin, yöneticilerin ve her çalışanın performansına bağlı

olduğu görülmüştür. Örgütsel amaçlara ulaşma ile okul çalışanlarının gösterdiği performans arasında bir koşulluk ilişkisi vardır. Öğretmenin yüksek performans göstermesi ve beklenenleri yapması onu etkin kılmaktadır. Böylelikle Etkili bir öğretmenin rollerini görmek mümkün olabilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin performansını etkileyen pek çok faktör vardır. Öksüz'ün (2008) belirttiğine göre; okul müdürü olan ilişkileri, çevrenin fiziksel özellikleri, yaş, cinsiyet, beklentiler, eğitimde kullanılan kaynakların yetersizliği, okulun ve sınıfın sıcaklığı, çevreden gelebilecek dikkat dağıtıcı etkinlikler, çalışmalarını planlamamış olması (yıllık, aylık, günlük), öğretmenlerle ilgili değerlendirme çalışmalarının yapılmaması, hizmet içi eğitim, yükselme ve ödüllendirmeyi önemsememek performansı etkileyen faktörler olarak vurgulanmıştır (Öksüz, 2008).

Öğretmenin performansını sadece bireysel ihtiyaçların etkilemediği, okul örgütünün formal ve informal yapısının da etkili olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenin planlamaya ve karara katılmadığı eğitimin başarısız olacağı; okul yönetiminde öğretmenin karara katılmanın, personelin moralini ve iletişimini artıracacağı, doğrudan öğretmen performansını etkileyeceği görülmüştür. Okul yöneticisinin görevi ile ilgili eğitim almamış olmasının alt kademelerde sıkıntılar yarattığı görülmektedir. Görevinde liyakat sahibi olmayan yöneticilerin davranışları başta öğretmenler olmak üzere öğrencileri, personelleri ve okul iklimini de olumsuz etkileyecektir.

2.4.4.4. Motivasyonun / Güdülenmenin Öğretmen Performansına Etkisi

Aladağ (2000) araştırmasında güdünün iş gören üzerindeki etkisini şöyle aktarmıştır; iyi eğitilmiş ve yetenekli bir iş gören bile işe güdülenmediği takdirde iyi bir performans sergileyemeyebilir. Güdülleme hem kişi hem de işletme performansında önemli bir rol oynar. Aktardığı güdü tanımına göre "Güdülenmiş iş görenler, işlerini önemli hedeflerine ulaşmada bir araç olarak görenlerdir." Bu tanıma bağlı olarak, iş görenlerin bu hedeflere ulaşmada gerekli olan eylemleri göstererek işini yapması, iş görenin güdülenmesini sağladığı belirtilmiştir (Aladağ, 2000)

Akbulut (2004)' un yaptığı araştırmasında aktardığına göre "motivasyon üzerine şunlar belirtilmiştir: "Birçok bilim adamı; tercih edilen davranışa rehberlik etmesi, davranışın uyandırılması ve gösterebilmesi, davranışın amacının belirtilmesi ve davranışın sağlanabilmesi için motivasyon kelimesini kullanır" (Akbulut, 2004, s.43)

“Her çalışanın iş yerinde verimli olması için yöneticileri tarafından desteklenmeye olan ihtiyacı işine motive (güdüleme) olmasında büyük etkindir. Motivasyon tanımlarda da genellikle “güç” olarak geçmektedir” (Güven, 2010, s.33).

Motivasyon ve güdülemenin çalışanlara olumlu etkisi yadsınamaz. Çalışanların yaptıklarının takdir edilmesi, çalışanları cesaretlendireceği gibi onların kendilerini özel hissetmelerini sağlayacaktır. Farkına varılmak o an için kendimizi özel hissetmemize yol açar. Bu his ve algı doğrudan bilincimize onaylanma ve saygı mesajları yollar, bu mesajlarda kendimize duyduğumuz öz güveni ve saygıyı artırır. Bu etkiler de örgüt adına ve iş gören adına önemli motivasyon faktörleridir. Öğretmenin okuldaki başarısında ve başarısızlığında yeteneklerinin farkına varmasında, zamanı daha iyi kullanıp verimli olabilmesinde ona yardımcı olacak veya olmayacak motivasyonu etkisi çok büyüktür (Güven, 2010, s.40).

2.4.4.5. Okul Kültürünün Öğretmen Performansına Etkisi

“Okul kültürü kavramı Japonlardan gelmektedir. Japon firmaları yüksek başarıyı korumayı hedef alırlar. Kültür ve performans arasındaki ilişki şöyledir: Eğer okul kültürü güçlü bağlar yaratırsa herkes tarafından benimsenebilecek bir organizasyon oluşur. Çoğunluk tarafından istenen bir kültürden de yüksek performans beklenir” (Deblois ve Corriveau, 1994, s.3).

Narsap’ın (2006) araştırmasından motivasyonun iş tatmini ile pozitif yönde ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Kısacası işe motive olmuş bireyin iş tatmini de aynı şekilde fazla olacaktır. Tersisi durum da geçerlidir. Bu performans yüksekliği ve motivasyon yüksekliği okulun ne kadar iyi yönetildiğinin bir göstergesidir. Mesleğini severek, inanarak ve motivasyonu yüksek bir şekilde icra eden personel kurumunda başarısına katkıda bulunacaktır. Okulda çalışan öğretmenlerin motivasyonu için, her öğretmenin öğretmenlik mesleki duruşu ve kapasitesi bilinmeli. Mesleki performansı için bu çalışmalar öğretmen hakkında bilinenler ile devam etmelidir ki en yüksek verim alınabilsin. Bireysel performansı etkileyen anahtar noktalara göre hareket etmeli ve tanımlamalıdır. Öğretmenlerin karakteristik özelliklerini de bilmeli. Çıkarılan sonuca göre performansa katkısı olacak faktörleri belirlemesi, bu faktörler arasındaki etkileşimi gündemde tutmalı, ortak olan değerleri yücelterek çatışmaları çözmelidir (Narsap, 2006, s.41).

2.4.4.6. İletişimin Öğretmen Performansına Etkileri

İletişimin, çalışanın performansına yüksek oranda etkisi vardır. İletişim içinde bulunurken verilen mesajların da olumlu olması gerekmektedir. Yaptığımız ve yapmadığımız şeyler başkalarına bir şeyler söyler. İletişim konusu öğretmenlik mesleği için en önemli konudur. Öğretmenin gerçek performansı kendisini anlatabildiği kadar ortaya çıkar (Güven, 2010,s.43).

Sınıf ortamındaki öğretmenin öğrencilerine karşı açık bir dil kullanması, kendisini gerekirse o yörenin anlayacağı bir şekilde ifade edebilmesi önemlidir. Öğretmen ve öğrenci arasında iletişim eksikliği her iki taraf için de sorundur. Öğrencisi yeteneğini ve özelliklerini gösteremeyeceği gibi öğretmen de vermek istediğini tam olarak veremeyecektir. Milli Eğitim Müdürlükleri göreve yeni atanan öğretmenlerin bu gibi sorunları yaşamaması adına öğretmenlerin gittikleri yerlerde o bölgenin bilmedikleri dilini, şivelerini öğrenmelerini tavsiye etmiştir. Verilmek istenen mesajın alıcıya ulaşmaması iletişim engeliyse bu eğitim ortamında kesinlikle giderilmelidir.

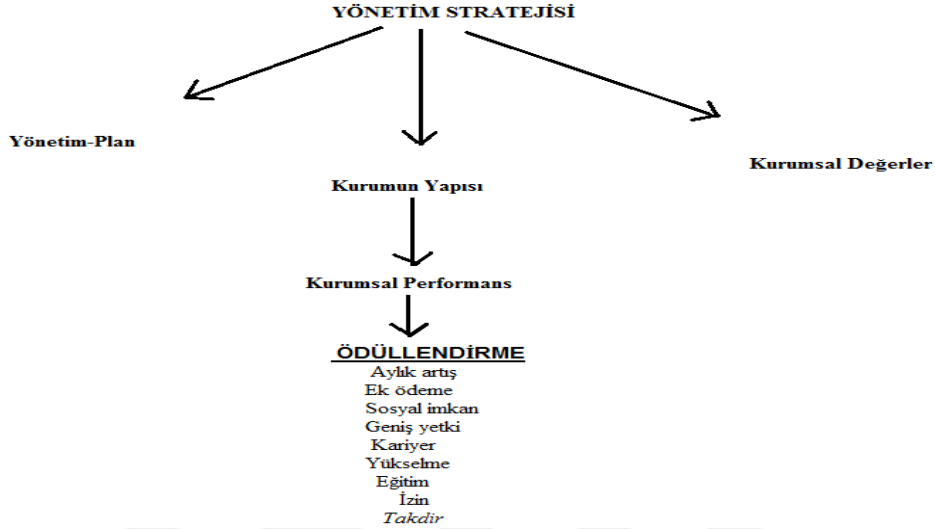
2.4.4.7. Ödüllendirmenin Öğretmen Performansına Etkisi

Nitel veya nicel ödüllendirme elbette hedefte bulunan kişinin davranışlarında değişiklik yapacaktır. Buradaki asıl önemli olan durum için ödülü alacak kişinin ödüle inanması ve değer vermesi gerekir. Ayrıca ödüllendirme sisteminde güzel olan her davranışa değil, beklemedik bir anda yapılan doğru davranışa ödül vermektir. Araştırmalarda ödül almak ile performansın artışı doğru orantılı bir seyir göstermiştir. İyi performansı takdir etmenin bazı yolları şunlardır.

- Somut olarak takdir edilme (Ödüller)
- İsmenin ve resminin ilan edilmesi
- Özel projelerde görev verme, komite veya ekip liderliği verme
- Kariyer gelişim fırsatı sunma
- Temsilcilik, liderlik verme

Çalışanı takdir etmek belki de o kadar kolay olmamalı. Belli kriterler ve görevler aşılır ise şeklinde sınır konmalıdır. Aksi halde ödülün bir motivasyon kaynağı olmaktan çıktığı kolaylıkla görülebilir(Güven, 2010, s.51).

Bilgin'in (2004) belirttiğine göre bireysel performansa göre ödüllendirme ifadesi bireyden beklenen performansın alınması sonucu ödüllendirilmesi demektir. Aşağıdaki şekilde performansa göre ödüllendirme süreci verilmiştir.



Şekil 10. Performansa göre ödüllendirme süreci (Bilgin, 2004)

Buna göre ödüllendirmenin amacı öncelikle performansını artırmak, daha sonra ise uygun elemanları kuruluştaki tutmaktır. Ödül tek taraflı değerli olmamalı. Eğer örgüt için belli şartlar içeriyorsa çalışan için de motive edici yönünün olması gerekir. “Ödül davranışa doğru olanı cazip kıldırır” ilkesi ile eski dildeki “Marifet iltifata tabidir” sözünün gereği, çalışanların performanslarını arttırmak için ödül anlayışı her zaman değerlidir. Buna göre aktif bir yöneticinin kendine sorması gereken soru: “çalıştığım kurumum adına personelimin mesleki performansını nasıl en yukarılara taşıyabilirim ?” Burada, katkı yapma üzerine odaklanma, etkinliğin kilit noktasıdır. Bu noktanın kullanılması, bireyin performansını artırıp, ödüle yaklaştırırken kurumsal performansın artışına da olumlu etki yaptığı belirtilmiştir. Bireysel performansa göre iyi ödüllendirme sistemi kurabilmek ve yönetebilmek için sistemin şu temel özellikleri olmalıdır:

- Ödüllendirme, kuruluşun değer yargılarıyla ve kültürüyle koştur olmalıdır;
- Örgütün kuruluş prensiplerine uygun düşmelidir;
- Ödüllendirme, sadece bireysel performansını arttırmak için değil, kurumsal performansla da ilgilendirilmelidir;
- Sürekli en iyisini arzulamalı ve çalışmaya özen gösterici olmalıdır;
- Performansa göre ödüllendirme sadece ilk, orta ve üst kademe yöneticilere değil, yönetici olmayan personel için uygulanmalıdır;

- Ulaşılamaz hedefler sonucu bireyler motivelerini kaybetmemelidir. Gerçekçi olmalı ve asıl amaç değil araç olabilmelidir;
- Verilecek ödülün mahiyeti performansla örtüşmelidir (Güven, 2010, s.55).

Karaca (2008) araştırmasında yönetim öncelikle çalışanından yüksek performans alabilmesi için gerekli donanımı sunmalı ve başarılı her etkinliği basit de olsa ödüllendirmelidir. Kurumlardaki en büyük sorun verilen ödülün eşitlik ve adalet ilkelerine uymadığı ve haksızlık yapıldığı yönündedir. Adil olmayan ödüllendirme performans artışı yerine performans düşüşüne sebep olacaktır. Yöneticilerin her ne olursa olsun ödüllendirme, teşvik gibi mesleki performans arttırmaya yönelik etkinliklerde adil ve hakkaniyet ilkesine sınıksız olarak uygulamalarda bulunmaları gerekmektedir (Karaca, 2008,s.87).

2.4.4.8. Stresin Performans Üzerine Etkileri

Stres çalışanlar üzerinde etkili olan önemli bir rahatsızlıktır. Yaşanan ruhsal ve fiziksel stres kaynaklı rahatsızlıklar. Çalışanın mesleki performansına doğrudan ya da dolaylı tesir ettiği belirlenmiştir (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005, s.282). Bu açıdan stres ile ilgili ortaya çıkabilecek her türlü olumsuzluğa karşı bir dizi önleyici tedbirler alınabilmelidir (Tokay, 2001, s.66).

“Eğer stres olmaz ise başarının da tatlı yüzü anlaşılmaz. Stres olmadan yaşanmıyorsa asıl başarı ve performans için stresin gerekli olduğu da bir gerçektir” (Özdevecioğlu, vd., 2003, s.131). “Stresini en aşağılarda kontrol et her işi daha iyi bir performans ile yapabilirsin” (Yılmaz, 2006, s.97).

2.4.4.8.1. Stres ve Bireysel Performans İlişkisi

Yoğun ve uzun süren stres bireylerin tüm iç ve dış yapılarına zarar verdiği aşikardır. Hayatın normal seyri kaybolur ve aksilikler dolu yaşam varlığını gösterir (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.3). Meydana gelebilecek olumsuzluklar ise şöyle sıralanabilir; (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005, s.284; Tokay, 2001, s.72).

- Mesai arkadaşları ile uyumsuzluk
- İş motivasyonunda sapmalar
- Düzen oluşturma sorunu
- Düşünce yetisinde zayıflama, ikileme girme

- Motivasyonda düşüş,
- Sonuca ulaşamama, hedeften yoksunluk vb.

2.4.4.8.2. Stresin Örgütsel Performans Üzerine Etkileri

“Bireylerin yaşadıkları stres hali muhakkak uğraştıkları sınıf, iş yeri gibi her yerde kendisini gösterecektir. Kendisi ile beraber çalıştığı kurumu da zarara uğratacaktır. Çünkü bu hali işveren fark edemez ise sonuçlar daha kötü olacaktır. Dolayısıyla içten içe yakan stres etkeni bulunduğu çalışma ortamını da yiyip bitirecektir” (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.3). Stres ile ilgili bazı olumsuz sonuçlar şöyledir;

2.4.4.8.2.1. İşe Devamsızlık

Artık stresten bunalan ve bunu atamayan bireye her şey sıkıcı gelecek ve yaptığı iş bile onu doyumsuz bırakacaktır. İşten sıkılacak kaçmak için çareler dahi arayacaktır. Bunların en başında tabii ki işe devamsızlık gelmektedir. Sebepi veya sebepsiz işe devamsızlık en çok başvurulan stresin örgüt adına olumsuz sonuçları olacaktır (Keskin, 1997, s.150).

Yöneticilerin sorun yaşadığı en önemli başlık personelin işe devamsızlık olayıdır. Devamsızlık hastalık, önemli olaylar olabileceği gibi stres kaynaklı da olması olasıdır. Araştırmalar çalışanların işe devamsızlıkların konusunda yüzde kırkının stres kaynaklı işe gelmek istemediklerini tespit etmiştir. İşe devamsızlık örgüt yönetiminin hiç hoşuna gitmeyen bir durumdur. Tolere edildiği vakit alışkanlık haline gelir ve örgüt hizmet edemez duruma dahi gelebilir (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.8-9).

2.4.4.8.2.2. İş gücü Devri

İşgücü devri, farklı sebeplerden ötürü personelin işten ayrılması durumudur. İşten ayrılmaların büyük çoğunluğunun sebepleri arasında iş stresi en ön sırada gelmektedir. Stres yaşayan birey için iş, artık hiçte cazip değildir. İşten ayrılma en kolay seçilen yoldur (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.9; Keskin, 1997, s.151).

2.4.4.8.2.3. İş Ortamındaki Kazalar

Ölümlü iş kazaları örgüt yönetimlerini daha dikkatli davranmaya itmiştir. Devlet yönetimleri son yıllarda yaşanan iş kazalarındaki artış dolayısıyla yaptırımlarını arttırmış durumdadır. Yapılan araştırmalara göre örgütsel stres, bireylerin yaşamış oldukları iş kazalarının en büyük sebebi olarak tespit edilmiştir (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.9).

Stresin örgütsel performans üzerindeki diğer etkileri şöyledir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.284).

- Mal ve hizmetlerde kalite düşüşü
- Sebepsiz görünen kazalar
- Sakarlıklarda artma
- İşten ayrılma arzusunda artış
- İş ortamındaki kopmalar
- Müşteri memnuniyetinin yitirilmesi
- Performansın azalması, vb.

2.4.5. Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi Ve Mesleki Performansları

İlk olarak 1977 yılında Chris Kyriacou tarafından kullanılmış olan öğretmen stresi ifadesi ve bu tarihten sonra tüm dünyada bu ifade ses getirmiştir (Kyriacou, 2001, s.27). Öğretmen stresi; daha önce ifade ettiğimiz stres kavramından farklı değildir. Öğretmede bir kurum çalışanı olarak yönetim, veli, öğrenci ve sosyal çevre kaynaklı yaşadığı stres sonucunda stres altında kalır ve iş performansı düşer. Dolayısıyla bireysel ve örgütsel başarısızlık kaynaklarının bir nedeni durumuna gelir. Stresin uzun süre yaşanması okullarda çalışanları da olumsuz etkilemiştir (Kyriacou, 1989 s.27-29).

“Yaşanan liyakatsiz atamalar, yönetimlerin yanlış tutumları, öğretmenlerin görevlerine bağlılıklarının azalması, saygınlığın yitirilmesi stres yaşamalarına ve bunu sınıfa yansıtmalarına sebep olmaktadır” (Ertekin, 1993;Bozkurt, 2005). Yani “öğretmenlik mesleğindeki stres, bir organizasyon olarak okulu, öğretmen performansını, sorumlu olduğu öğrencilerini dahi olumsuz olarak etkilemektedir” (Harris ve Halpin, 1985, s.346).

Aslan (1995)'e göre kontrol edilemeyen stres hali öğretmenin okul ortamındaki mesleki performansını en aşağılara çekecektir. Öğrenciler değil okulda ve çevredeki herkes bir şekilde az veya çok bu olumsuz tablodan etkileneceklerdir (Aslan, 1995,s.7).

Öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan ve öğretmenlerde strese neden olan genel sıkıntılar; öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, öğretmenlik mesleğinde maaşın yetersiz olması, öğretmen sendikalarının yetersiz çalışması, öğretmenlere yönelik lojman ve sosyal tesis olanaklarının azlığı, ders saatinin fazla olması nedeniyle öğretmenin kendine zaman ayıramaması, ilköğretim programında yapılan değişikliklerin yarattığı problemler şeklinde sıralanabilir. Ayrıca öğrencilerin davranışları ve çözümsüz disiplin sorunları, velilerin eğitimden uzak ve ilgisiz olmaları, yöneticilerin öğretmenleri yeterince desteklememeleri, okulun fiziki şartları, görev yerinin uzak olması, okul ortamında meslektaşların uyumsuzluğu, yöneticilerin yanlış davranışları, adaletsiz ödüllendirme eylemleri, liyakatsiz kişilerin üst makama geçmeleri, öğretmenin izin sorunları, öğretmenlerin ailevi ve sağlık sorunları, maddi yetersizlikler gibi daha birçok etken öğretmenlerde strese yol açmaktadır. Bu stresin doğal sonucu yukarıda belirttiğimiz gibi performans düşüklüğüne hatta maddi ve manevi hastalıklara neden olmaktadır.

Stresin genel olarak oluşturduğu olumsuz etkiler öğretmenlerin performanslarını düşürdüğü tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlik branşları içerisinde bu durumdan en fazla etkilenen sınıf öğretmenleridir. Öğrencilerin küçük yaş grubu olması, aile desteğinin az olması, kalabalık sınıflar, uzak ücra yerlerde görev yapma, düşük maaş, atanma ve tayin olamama gibi olumsuz durumlar daha çok sınıf öğretmenlerine özgü bir durumdur. Bunun sonucu olarak stres ve performans düşüklüğü gibi sorunlar da daha çok sınıf öğretmenlerini etkilemektedir.

2.5. İlgili araştırmalar

2.5.1. Yurtiçi çalışmaları

Ertekin (1993)'nin yapmış olduğu araştırmada stresi altı faktör olarak ele almış ve bu faktörlerden biri olan iş faktörü, iş yükü ve zaman baskısının en önemli stres kaynağı olduğunu belirtmiştir.

Pehlivan'nın (1995) "Eğitim Yönetiminde Stres kaynakları" araştırmasında da öğretmenlerin, yöneticilerin stres düzeylerinin yüksek olduğu ve stres kaynaklarının

başında da maaşların yetersiz olması, mesleki gelişme azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları ve sınıfların kalabalık olması gösterilmiştir. Bu araştırmada stres kaynaklarının başında iş yükünün ağır olması, personel değerlendirmesinde adaletsizliklerin olması, çalışmalarının karşılığını alamamak, olarak belirtmişlerdir.

Kayum (2002) “İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları “ adlı araştırmasında ise, bu araştırmada ortaya çıkan yaşı genç olanların stres kaynaklarından daha yüksek düzeyde etkilenmelerine karşılık, yaşı büyük olan yöneticilerin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da bize bulunulan statünün insanların stres durumlarında farklı algıların oluşmasına neden olduğunu göstermektedir.

Durna (2006) araştırmasında stres, insanların bir tehdit ya da zorluk olarak algıladıkları durumlara karşı göstermiş oldukları içe dönük bir tepki olarak belirtmiştir. İnsanlar çeşitli nedenlerden dolayı strese maruz kaldıkları. Bunları iki grup içinde sınıflandırabileceğini belirtmiştir. Bunların örgütsel ve örgüt dışı streslerdir. Yaptığımız araştırmada bireylerin stres düzeyi ile öğrenim gördüğü okulun türü ve sahip oldukları yakın arkadaş sayısı gibi değişkenler ile bireyin stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bununla birlikte, bireyin cinsiyeti ve bitirdiği lise türü gibi değişkenler ile stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Stresle mücadele edebilmek için öncelikle bireyin kendisinde stres oluşturan stres kaynaklarının farkına varması gerektiğini. Stresle ilgili bilinç oluşturulmasının ve yönetilebilir ve denetlenebilir olduğu ona karşı geliştirilecek yöntemlere bulunduğunu belirtmiştir. Araştırmasında, dört yıllık fakültede okuyan öğrenciler iki yıllık Meslek Yüksekokulu öğrencilerine göre daha düşük oranda strese maruz kaldığını. Nitekim üç ve üçten fazla arkadaşına sahip olan bireylerin hiç yakın arkadaşı olmayan ya da az olanlara göre stres düzeylerinin daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin cinsiyetlerine göre stres düzeyleri arasında da anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Cemal ve Erdemoğlu (2007) araştırmasında da öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki stres kaynaklı memnuniyet durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın bulguları memnuniyet durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalıştıkları ortamdan memnun olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşamaları bulgusunun sebebi, buldukları iş ortamında rahat olamamaları, gözlediklerini hissetmeleri, çatışma yaşamaları,

gerginlik duymaları, stresli bir ortamda bulunmaları ve huzurlu çalışmamaları olabilir. Çalışılan ortamdaki memnuniyet durumu ile tükenmişlik ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş ve tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu ortaya konmuştur.

Altınok (2009) Çalışması sonucunda, örgütsel stres kaynakları algılamaları açısından erkek ve kadın öğretmenlerin aynı ölçüde stres kaynaklarından etkilendiğini ortaya koymaktadır. İş ve iş çevresi ile ilgili ortaya çıkan stres belirtileri gerginlik, sigara kullanmada artış, endişe, yorgunluk gibi durumlar erkek öğretmenlerde daha yüksek düzeyde görülmektedir. Araştırma, erkek ve bayan öğretmenlerin aynı düzeyde iş stresinden performanslarının etkilendiğini ortaya koymuştur. Bu etkilerde kendini, işe gitmede isteksizlik, yetersizlik hissetme, işin niteliğinin düşmesi, izin-rapor alma şeklinde göstermektedir. Aşırı derecedeki örgütsel stres, negatif bir etki yaparak öğretmenlerin bedensel ve zihinsel yapısına etki yaparak işlemez hale getirebilir. Bunun sonucunda, motivasyonun kaybolması, performansın düşmesi, yaratıcılığın azalması, hataların çoğalması gibi işi etkileyen, çeşitli hastalıkların ortaya çıkması gibi de bireyin kendisini etkileyen negatif sonuçlar doğurabilir. Böylelikle, stresli bir ortamda çalışan öğretmenin verimsizleşmesi durumu eğitim sürecine de olumsuz yansırabilir. Bundan dolayı öğretmenlerin okul ortamında hangi durumların strese neden olduğunu ortaya çıkarması, sonrasında da stresle başa çıkacak veya stresi ortadan kaldıracak önlemleri çalışma ortamında uygulamaya koyması gerekmektedir. Bunun içinde öğretmenlerin davranış bilimleri alanında eğitim görmelerini sağlayacak çalışmalar yürütülmesi, okullarda çalışanlar arasında iletişimin güçlendirilmesi ve okullarda strese neden olan etkenleri dikkate alarak gerekli önlemlerin alınması ilk etapta ele alınması gereken konular olduğu görülmektedir.

Günbayı ve ark. (2012) Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler yönetim, iş ve niteliği, iş sorumluluğu ve yoğunluğu, yetiştirme ve geliştirme olanakları faktörlerinde yüksek doyum yaşamaktadırlar. En düşük iş doyumunu ise, öğretmenler tarafından ücret ve sosyal olanaklar faktöründe yaşamaktadır. Öğrenci ve öğretmen yeterlikleri ve çalışma koşulları faktörlerinde ise öğretmenlerin iş doyumunu orta düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin araştırmada en düşük iş doyumunu ücret ve sosyal olanaklar faktöründe yaşadığı bulgusu Öğretmenlerin stres düzeyleri ile ilgili araştırma sonuçlarına baktığımızda ise, öğretmenlerin ücret ve sosyal olanaklar, yönetim, öğrenci nitelikleri, denetim, iş sorumluluğu ve yoğunluğu, öğretmen nitelikleri faktörlerinde orta düzeyde

iş stresi, iş ve niteliği faktöründe ise düşük düzeyde stres yaşadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin yaşadığı en yüksek stres ücret ve sosyal olanaklar faktöründe, en düşük stres ise iş ve niteliği faktöründedir. Araştırmada iş doyumunu ve iş stresi arasında anlamlı ters bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. İş doyumunu düşüldükçe iş stresinin artmakta, iş doyumunu arttıkça iş stresi düşmektedir.

Ergül (2012) yılındaki araştırma sonucunda sağlık sektöründe çalışanların eğitim alanında çalışanlara göre daha fazla strese maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca kurumda çalışılan süre ile stres düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Kurumda çalışma yılı arttıkça algılanan stres düzeyi artmaktadır. Eğitim durumu ile stres algısı arasındaki ilişki incelendiğinde ise negatif yönlü ilişki olduğu, eğitim seviyesi stres algısının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma yaşamındaki görev ile stres algısı arasında yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı verilere ulaşılmıştır. Ücretli öğretmenlerin stres algıları en düşük, ebe ve hemşirelerin ise en yüksek grup olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları stresin performansları ile ilişkisi incelenmiş ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Akpınar (2013) araştırmasında öğretmen adaylarının, atanma kaygısı stres arttırdığı ve atanma kaygısı taşıyanların stres düzeyinin, bu kaygıyı kısmen duyanlar ve duymayanlara göre daha fazla olduğu, bildirmiştir. Öğretmen ihtiyacı ile öğretmen yetiştirilmesini dengelenmesi gerekliliğini belirtmiştir. Öğretmen adaylarını strese maruz bırakan ekonomik durumla ilgili olarak da, üniversitelerin, beslenme, barınma ve ulaşım gibi ekonomik boyutu ağırlıkta olan sıkıntılarının çözümüne yönelik önemler alması, sorunun çözümüne katkı sağlayabilir belirtmiştir.

Gamsız ve ark. (2013) Araştırmasının bulgularına göre iş doyumunu açıklayan en güçlü yordayıcılardan biri de stres kaynakları olduğudur. Stres kaynakları ile iş doyumunu arasındaki negatif yönlü ilişkiye sahiptir, stres kaynakları yükseldikçe öğretmenlerin iş doyumunu azalmaktadır. Yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde stres kaynaklarının iş doyumunu üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının da iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin öz yeterlik inançlarındaki artış iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu araştırmada ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, resmi ya da özel kurumda çalışıyor olma ve idarecilik yapma

değişkenleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Regresyon modeline özgün katkısının anlamlı olduğu görülen yaşın, iş doyumu ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanları daha yüksektir.

Kaya ve Alım (2014) Öğretmenlik mesleğinden kaynaklı stres kaynakları incelendiğinde; öğretmenler, maaş yetersizliği, ek derslerin az olması, ek iş yapma zorunluluğu ve öğretmenlerin ek gelir amacıyla mevcut iş yükünü daha da arttırma çabası içinde olmaları, diğer taraftan da meslek gereği ders dışında iş yükünün fazla olması ile birlikte nöbetçi öğretmenliğe de vurgu yapılarak mevcut iş yükünün de stres oluşturduğunu belirtmişlerdir. İki tezat durumun bir arada yaşanması, öğretmenlerin yaşadıkları maddi sıkıntılardan dolayı ek gelir amaçlı iş yükünü arttırma çabası içine girmelerinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin yaşadıkları maddi sıkıntıların ve ek gelir arayışlarının da olumsuz toplum algısı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir Kurum (okul) kategorisi altında okul yöneticileri teması altında tespit edilen stres kaynaklarından hareketle okul yöneticilerinin, okul ikliminin iyileştirilmesi, tarafsız olma, etkili yönetim ve iletişim becerileri yönünden yetersiz kaldıkları söylenebilir.

Er ve Kaya (2014) Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının lisans eğitim öğretimi sürecinde yaşadıkları stres kaynaklarının nedenleri ile ilgili olarak çoğunlukla öğrencilere yüklenen sorumluluğun fazla olması, KPSS'ye ilişkin hazırlanma süreci, ders içeriğinin yoğunluğu ve verilen ödevler, derslerin verimsiz geçmesi, hocaların derslere yeterince ilgi göstermemesi ve öğrencilere yönelik tutumları görülmektedir. Eğitim-öğretim sürecinin monoton olması ve KPSS'nin, oluşturduğu atanamama kaygısı her iki üniversitede ortak stres kaynakları olarak dikkat çekmektedir. Atanamama kaygısı ya da sınav stresinin genel olarak her öğrencide ortak olduğu söylenebilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta yaşanan stres düzeyidir. Çünkü sınav kaygısına yönelik belirli düzeye kadar yaşanacak stresin olumlu yönde etkileyeceği, ancak stresin yoğun yaşanması durumunda ise olumsuz sonuçlar vereceği düşünülürse yaşanan stresin düzeyinin önemi daha iyi anlaşılabilir. Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kişisel-aile yaşamında yaşadıkları stres kaynaklarının nedenlerine ilişkin olarak çoğunlukla öğrencilerin çevresel beklentilere bağlı olarak başarısız olma korkusu, maddi sıkıntıların derslere olumsuz etkisi, geleceğe ilişkin aile ve çevrenin

oluşturduğu olumsuz baskı ve geleceğe yönelik hedeflere ulaşamama korkusu tespit edilmiştir.

Uysal ve ark.(2015)'deki araştırmasında elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde görülmektedir ki çalışanlar üzerindeki yükünün aşırı artması, çalışanların bu iş yükünün üstesinden gelse bile algısal olarak bu durumun psikolojilerine yerleşmesi, çalışma psikolojilerindeki negatifliği çok yüksek oranda etkilemektedir. Daha detaylı incelendiğinde çalışma psikolojisindeki negatifliğin işten ayrılma niyetine dönüşmediği görülmektedir. Bu noktada muhasebe meslek elemanlarının mesleklerine ya da örgütlerine bir bağlılığı bulunduğu söylenebilir. Aşırı iş yükünün ve stresin yoğun olduğu düşünüldüğünde bu bağlılığın türü devamlılık bağlılığı olarak yorumlanmıştır. Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin olmaması da bu yorumu desteklemektedir.

İnce ve Şahin (2016) Araştırmadan elde edilen sonuçlar göstermektedir ki sınıf öğretmenleri birleştirilmiş veya bağımsız sınıfta da görev yapsa stres, iş doyumunun dışsal boyutunda orta düzeyde doyum sağlamaktadır. Öğretmenlik mesleğine ilişkin kariyer ve gelir basamaklarının düzenlenmesi, servis olanakları, öğle yemekleri ve nöbet ücretleri gibi yan gelirlerin oluşturulması, mesleki gelişime düzenli katkı sunan ve öğretmenlere saygı duyan bir denetim biçiminin işlevsel kılınması öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin artmasını sağlayabilir. Birleştirilmiş sınıfta çalışan öğretmenler, bağımsız sınıfta çalışan öğretmenlere göre birden fazla sınıf düzeyine karşı tek başına sorumlu olmaktan dolayı daha fazla zorluk çektiğini düşünüyor olabilir. Bu nedenle birden fazla sınıf seviyesinin bulunduğu uygulamalarda sınıf içi işleyişi etkin kılacak öğretim uygulamalarının geliştirilmesi, bireyselleştirilmiş öğretim ve seviye grupları ile çalışma gibi birleştirilmiş sınıflarda öğretim için önemli olan ilkelere uygun bir şekilde hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yükseltebilir. Öte yandan nicel bir yaklaşımla tasarlanan bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin birleştirilmiş ve bağımsız sınıfta çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği boyutlara ilişkin bulgular ortaya konmuştur. Bu farklılıkların nedenlerinin neler olabileceğine ilişkin derinlemesine ve ayrıntılı bulgular elde edilebilecek nitel araştırmaların desenlenmesinin alana önemli katkılar getireceği düşünülmektedir.

Hatipoğlu ve Kavas (2016) Araştırmasında velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımları ile öğretmen performansı arasında istatistiksel açıdan olumlu ilişkilerin olduğu, olumsuz ve tenkit edici veli yaklaşımı ile öğretmen stres performansı arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımlarının öğretmenlerin performansını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. ıkan sonuçlardan öğretmenlerin velilerden gelen olumlu yaklaşımlardan etkilendikleri, olumsuz ve tenkit edici davranışları ise olağan görerek, performanslarında herhangi bir etkiye neden olmadığı söylenebilir. Genel olarak bakıldığında ise velilerin yaklaşımlarının öğretmenlerin performanslarına olumlu yansımalarının olduğu, yüksek performanslı öğretmenler için velilerin öğretmenlerle iletişim içerisinde olmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

şanlı (2017) Elde edilen verilerin analizi sonucunda, öğretmenlerin algılanan stres ölçeğinin boyutlarının hepsine dair görüşlerinin ortalamalarının ‘orta’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Algılanan stres ölçeğinin boyutlarından Stres/rahatsızlık algısı’ boyutunda ise 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21- 30 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. 1- 10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin Stres/rahatsızlık algısı’ düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca; öğretmenlerin ‘yetersiz öz yeterlik algısı’ algılarına ait puanların anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. 21 ile 30 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-10 yıl kıdeme sahip olan grup ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 21-30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ‘Yetersiz Öz Yeterlik’ algılarının daha yüksek olması da dikkat çekici bulunmuştur.

2.5.2. Yurtdışı alışmaları

Billingsley ve Cross (1992) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin işe bağlılık ve doyumlarına ilişkin, rol atışması ve rol belirsizliği gibi durumların etkili olduğu, bu araştırmada da stres belirtisi olarak tespit edilen gerginlik, sigara kullanmada artış, endişe, yorgunluk gibi davranış değişikliklerinin rol çatışmalarına neden olduğu söylenebilir.

Manthei ve Gilmore(1996) ise öğretmenlerin stres nedenlerini önceki yıllarda yapılan çalışmalarla aynı olduğu, yüksek düzeyde stres düşük iş doyumu ve uzun çalışma saatlerinin etkisiyle oluşan zayıf ilişkiler üzerinde durulmuştur.

Khan ve ark. (2012) Çalışmasında öğretmenlerin performansı, eğitim kurumunun içinde veya dışında var olan, öğretmenlerin performansını engelleyen ve daha düşük bireyin yanı sıra kurumsal üretkenlikle sonuçlanan farklı strese neden olan faktörlerden olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Öğretmenlerin stresinin, öğretmenlerin istenmeyen dış faktörlerine verdiği bir tepki olduğu, ayrıca öğretmenlerin performansının hem görev hem de görevle dışı olduğu belirtmiştir. Öğretmenlerin stresi, verimliliğini düşürerek öğretmenin performansını olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Stres altındaki öğretmenler iyi performans gösteremezler. İş tatmini ve motivasyon azaltır ve devamsızlık, iş sırasındaki hatalar ve işyerinde şiddet gibi istenmeyen fiziksel ve psikolojik davranışlar gösterirler. Öğretmenlerden kaynaklanan stresin olumsuz etkilerini en aza indirilme ve performansı eğitim kurumlarındaki genel izleniminin olumsuz etkilerinden uzaklaştırır. Ayrıca, öğretmenleri uygun iş olanakları sağlamalıdır. İş kaynaklarının yanı sıra öğretmenler kişisel kaynaklarını da kullanmaya çalışmalıdır. Bun da tüm öğretmenler arasında bir denge olacak şekilde yapılmalıdır. Dengesizlik durumunda, daha az stres oluşacak, öğretmenler arasındaki performans tutarsızlığı ortaya çıkacaktır. Öğretmenlerin stres ve performans yönetimi tek kişilik bir faaliyet değildir. Bireysel öğretmenler, eğitim kurumları, ebeveynler ve bir bütün olarak toplum, öğretmenlerin stres ve performans yönetimi sürecinde aktif olarak yer almalıdır. Bu bilgi ekonomisindeki ulusların hayatta kalması ve büyümesi, öğretmenlerin bilginin yaratılması, edinilmesi ve yayılması sürecini kolaylaştırması nedeniyle öğretmenlik mesleğine bağlıdır. Bilgi ve teknolojimiz varsa, ekonomimiz büyür ve ülkede barış, refah ve zenginlik olur ve bunun tersi de geçerlidir.

Betonio (2015) Filipinlerde yaptığı çalışmada, Stres faktörleri üniversite öğretim üyelerinin performanslarına etkileri üzerine yaptığı çalışmasında öğretmenlerin, ekonomik, okul politikalarına ve yönetim uygulamalarına göre orta düzeyde stres yaşadıklarını. Öğretim üyelerinin işle ilgili stres açısından düşük düzeyde stres yaşamıştır. Akranlarla ilişkili stres açısından stres düzeyinin genel derecesi düşüktü ancak "Üstüm genellikle destekleyici değil" göstergelerinden biri öğretmenler tarafında Orta olarak derecelendirildi. Öğretim üyelerinin çoğunluğu, aile ile ilgili stres açısından

çok düşük düzeyde stres yaşadığını belirtmiştir. Öğretim performansının tüm parametrelerinde fakültenin etki düzeyi; Sınıf Yönetimi, İletişim Becerileri, Öğrencilerin Öğrenme, Değerlendirme ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi Kolaylaştırıcı Oldukça Tatmin Edici idi. Bu, bu göstergeleri geliştirme konusunda hala “Üstün / Mükemmel” değerlendirmesine yer olduğu anlamına geliyordu.

Betonio (2015) çalışmasının önerisi olarak; Okul politikaları ve yönetim uygulamalarında çalışanların rollerini ve sorumluluklarını açıkça tanımlanmasının, Çalışanlara becerilerini kullanma fırsatı sağlanması, kurallar ve düzenlemeler yaygınlaştırılmalı ve nihai uygulamadan önce gerekli tartışmalar yapılmasının, İletişim hatlarını iyileştirin ve gelecekteki istihdam konusundaki belirsizliği azaltılması, Çalışanlara karar vermeye ve işlerini etkileyen eylemlere katılma fırsatı verilmesini, yönetici ve öğretim üyeleri arasındaki iletişimin geliştirilmesi, Fakülte öğretimde yaratıcı ve yenilikçi olmak için inisiyatif alınmasının, böylece öğrenciler öğrenme sürecine katılmaya teşvik edilir ve motive edileceğini belirtmiştir.

Gitonga (2016) Çalışmasında, öğretmenler arasındaki mesleki stresin nedenini belirlemek ve devlet ortaokullarındaki performansları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Yanıt verenlerin çoğu, stresin okullarında bir gerçeklik olduğunu kabul etmiştir. Bulgularda belirtildiği gibi artan iş yükü, mesleki strese neden olduğu kişiler arası ilişkiler öğretmenler arasında iyi olmadığı, bazı okullar yetersiz kaynaklardan şikayet ettikleri görülmüştür. Öğretmenleri olumsuz yönde etkileyen bazı idari faktörler vardı; örneğin karar alma ve etkili iletişim eksikliği. Çalışmaya katılan okulların çoğunun akademik performansı etkilediği, performansı arttırmak için yapılması gereken çok şey olduğunu gösteren ortalama bir performans sergilendiğini görülmüştür. Bu çalışma, mesleki stresin, devlet ortaokullarındaki öğretmenlerin performansını etkilediğinin bir gerekçesidir. Tüm eğitim paydaşları, öğretmenlerin performanslarını arttırmak için mesleki stresini azaltacak bir ortam yaratmalıdır.

Zaherr (2015) Çalışmasında öğretmenleri arasında iş stresi sorununu ele almak için kullanılabilir çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler iş tatmini, haksız terfi, iş kontrol odağı, iş performansı, kişisel gelişim, iş tutma, iş sadakati, yeterlilik ve iş kontrolüdür. Bu faktörlerin incelenmesi, işyerinde stres konusunu ve bunun Svaziland öğretmenleriyle ilişkisini ve performanslarını anlamaya çalışırken dikkat edilmesi gereken kilit alanlara genel bir bakış sağlayacaktır. Bu çalışmada bu faktörler

tanımlanmış olsa da, aynı çalışmada farklı bir bağlam veya ortamda farklı faktörler üretilebilir. birçok nedenden dolayı ve genel olarak çalışan sağlığı ve refahı, çalışan memnuniyeti ve sadakati, çalışan bağlılığı ve odaklanması için hayati öneme sahiptir - bu unsurların tümü, çalışanların bireyler olarak ve bir işgücü olarak optimum şekilde görevlerini yerine getirmelerini sağlar. Çalışma ayrıca, işyerinde stresin nedenlerini anlamak, işyerinde stresin belirtilerini ve bir çalışanda kendini nasıl gösterebileceğini anlamak için modeller sunmaktadır. Bu modellerin anlaşılması, negatif hale gelen ve tükenmeye yol açabilecek işyerindeki stresin azaltılmasında yardımcıdır. Bunun gerçekleşmesi durumunda, bireysel bir düzeyde, çalışanların iş performansı ciddi şekilde tehlikeye girebilir. Olumsuz stres ve tükenmişlik işletme genelinde yönetilmezse, bu olumsuz organizasyon genelinde performans sorunlarına neden olabilir. Sonuçları ile ilgili olarak şu önerilerde bulunmuştur: Eğitim Bakanlığı, eğitimciler arasında iş stresini artırmak için bu araştırmada elde edilen sonuçları kullanır; bu yüzden aslında sonuçları yapmak için yönetimsel müdahaleleri formüle etmek; Streslerin nedenleri ayrı ayrı analiz edilir ve giderilir, çünkü sebepler arasında sınırlı korelasyon vardır. Bu nedenle her neden, özel ve bireysel yönetim müdahalelerini gerektirir; Belirlenen her iş stresi nedenini ortaya koyan her iş stresini daha ayrıntılı olarak analiz etmek ve ayrıca nedenlerin ön planda olanları ve araştırılan belirli alanlara hakim olmalarını sağlamaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nicel (Quantitative Researchs) araştırma yönteminin (deseni) ilişkisel tarama araştırma modeline göre yapılmıştır.

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin iş stresi boyutunu, bu boyutun mesleki performansa ne kadar yansıdığı araştırılması amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, birbirini etkileyecek durumlar arasındaki ilişkiler, çeşitli değişkenler çerçevesinde incelenmiştir ve bunun için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2005, s.80). Yine nicel araştırmalar içinde yer alan tarama araştırması; bir grubun özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara tarama (survey) araştırması denir. Tarama araştırmasının en önemli yanı, oldukça çok bireyden oluşan örneklemden elde edilen birçok bilgiyi bize aktarmasıdır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016, s.15). Bu veriler anket yoluyla toplanmıştır.

Araştırma türlerinden ilişkisel tarama modeli seçilmiştir. İlişkisel tarama modeli, durumları ya da olayları betimlemesinin yanı sıra konu hakkında genel bir yargıya varmak için kullanılmaktadır. Değişkenler arasında ilişkileri ve bağlantıları incelemesi nedeniyle, ilişkisel tarama modeli (associational) olarak tanımlanmıştır. (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016, s.23).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini sınıf öğretmenleri, örneklemini ise 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde görev yapan 385 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem grubu seçkisiz yöntemle seçilmiştir. Bu örneklemin seçilme nedeni kolay ulaşılabilir örneklem özelliği taşımasından dolayıdır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplama araçları olarak, demografik bilgileri formu ve geçerliliği, güvenilirliği sağlanmış iki adet ölçek uygulanmıştır. Araştırmanın

katılımcıları olan sınıf öğretmenlerinden veriler tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır.

Veri toplama araçlarında; sınıf öğretmenlerinin demografik bilgilerini içeren anket, iş ortamında yaşanan stres durumunu ölçmek adına iş stresi ölçek anketi ve son olarak sınıf öğretmenlerinin mesleki performanslarına yönelik performans ölçeği bulunmaktadır. Veri toplama araçları ile toplanan bilgiler arasında karşılaştırmalar yapılarak yorumlanmıştır. Araştırma hipotezlerine göre analizler bulgular bölümünde sunulmuştur.

3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları

3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmaya katılan öğretmenleri tanımlamayı amaçlayan sorular bu başlıkta sorulmuştur. Öğretmenlerin Yaş, Cinsiyet, Medeni durumunu, Mesleki Kıdemini, En son mezun olduğunuz okul, Okuttuğu sınıf, Okuttuğunuz sınıfın mevcudu, Görev yaptığınız okulun bulunduğu yerleşim yeri gibi sorular sorulmuştur. Sonuçlar sayı ve yüzde olarak hesaplanmıştır.

3.3.1.2. Mesleki performans ölçeği

Bu çalışmanın amacı kapsamında yer alan mesleki performans kavramı ve bu kavramı ölçmeyi amaçlayan ölçek, MEB'e bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri" adlı projeden faydalanılarak hazırlanmıştır. Söz konusu proje kapsamında, öğretmen yeterliklerini sınamak amacıyla, öğretmenlik mesleğinin genel yeterlikleri ve özel alan yeterliklerini ölçmek için mesleki performans göstergeleri oluşturulmuştur. Çalışmaya göre öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri;

- Kişisel ve Mesleki Değerler – Mesleki Gelişim,
- Öğrenciyi Tanıma,
- Öğrenme ve Öğretme Süreci,
- Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme,
- Okul-Aile ve Toplum İlişkileri,

Olmak üzere 5 ana yeterlik alanı, bu yeterliklere ilişkin 39 alt yeterlik ve 244 performans göstergesi şeklinde belirlenmiştir. Söz konusu çalışmanın bilimsel temelde güvenilir, geçerli, uygulanabilir ve geliştirilebilir nitelikte olup olmadığının belirlenmesi için paydaş görüşler araştırılması yapılmış, mevcut durum analizi yapılarak çalışmanın taslağı oluşturulmuş, bu taslak çeşitli düzenlemelerden geçerek son şekline ulaştırılmıştır (<http://oyegm.meb.gov.tr/yet/>). Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki performanslarını ölçmek amacıyla Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün yürüttüğü bu projeden, ilgili performans göstergeleri uzman kişiler eşliğinde seçilerek alınmış, gerekli geçerlik ve güvenilirlik çalışmasından geçerek uygulanmıştır.

3.3.1.3. İş Stresi Ölçeği

Bu çalışmanın amacı kapsamında ölçülmek istenen kavramlardan biri olan iş stresi kavramının ölçümü için Acar ve Zuhul Baltaş (2006) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte iş hayatıyla ilgili bazı durumlara yer verilmiş, bu durumları stresle ilişkisi incelenmiştir. Ölçekte yer alan 15 madde Tabloda gösterilmektedir.

Acar ve Zuhul Baltaş (2006) tarafından geliştirilen bu ölçekte araştırma grubunun sorulara verdikleri puanların toplanıp 15'e bölümünden çıkacak sonucun iş stresi puanına eşit geldiği belirlenmiş ve stres puanlar şu şekilde verilerek açıklamaları yapılmıştır:

Stres puanları:

1,0-1,3	B
1,4-1,9	C
2,0-2,5	D
2,6-3,1	E
3,2-3,4	F
3,5-4,0	A

- A- Sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi.
- B- Kişiye önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkan vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan, dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi.
- C- Uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadelecı olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi.

- D- Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi.
- E- Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiyi çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artırırken, bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir.
- F- Sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkan tanımayan, bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyi.

Öğretmenleri tanımlayıcıyı kişisel bilgi formu, İş Stresi Ölçeği ve Performans Ölçeği formu ile öğretmenlerin görüşleri toplanmış ve değerlendirilmiştir

3.4. Verilerin Analizi

Kullanılmış olduğumuz ankette beşli likert tipi ölçek kullanılmış ve değerlendirme buna dayalı olarak yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS istatistik paket programından faydalanılacaktır. Araştırmada elde edilen verileri çözümlenmede “aritmetik ortalama”, “yüzde” ve “frekans” kullanılacaktır. Ayrıca öğretmen görüşlerinin, demografik verilere dayalı değişkenlerden etkilenme derecesi de bağımsız gruplar t testi ile Anova testi ile analiz edilmiştir. Farklılık kaynağını belirlenmesinde LSD testi ile değerlendirilmiştir.

3.4.1. Güvenirlik analizi

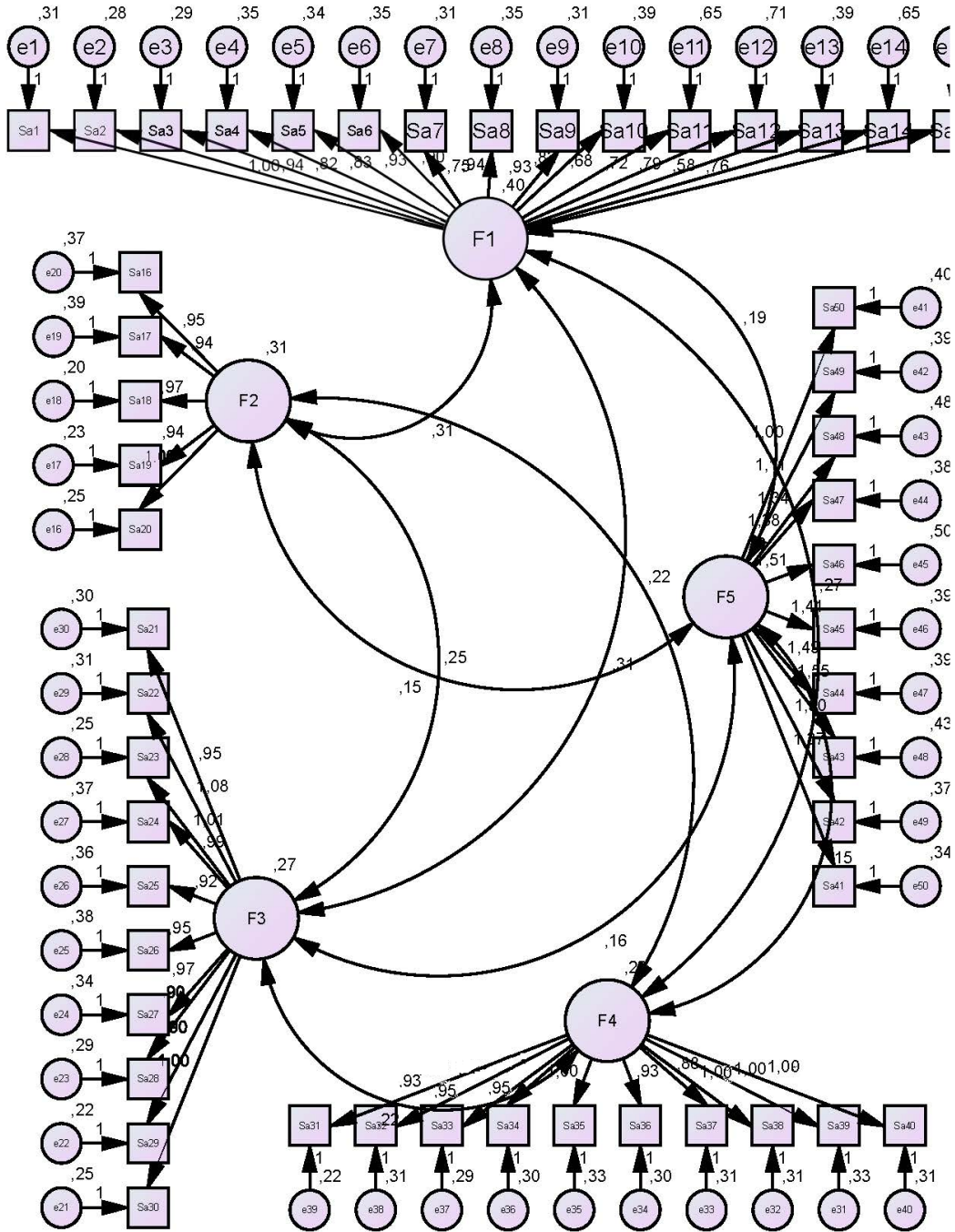
Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla açımlayıcı Faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi öncesi toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin testi uygulanmış ve 0.927 değeri elde edilmiştir. Buna göre çalışma grubu büyüklüğü faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur. Ardından ölçme aracının faktör yapılarına ayrışıp ayrışmayacağını anlamak amacıyla da Bartlett's testi uygulanmış ve $X^2=2680$ $sd=91$ $p=0.000$ değeri elde edilmiştir. Bu sonuç ölçme aracının faktör yapılarına ayrılabilceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2004). Yapılan faktör analizi sonucuna göre Eigen değeri 1'in üzerinde olan 1 boyut bulunmaktadır.

Ölçeğin Güvenirlik Analizinde ise, bu araştırmada iş-stres ölçeği tek boyutlu olarak yapılmıştır. Cronbach's Alpha değeri 0,913 olarak yüksek düzeyde güvenilir olarak görülmüştür.

Ölçek Sahibinin Yapmış Olduğu Mesleki Performans Ölçeğinin Geçerlik Çalışması

Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla açımlayıcı Faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi öncesi, toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin testi uygulanmış ve 0.955 değeri elde edilmiştir. Buna göre çalışma grubu büyüklüğü faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur. Ardından, ölçme aracının faktör yapılarına ayrışıp ayrımsayacağını anlamak amacıyla da Bartlett's testi uygulanmış ve $X^2=9952.459$, $sd=1225$ $p=0.000$ değeri elde edilmiştir. Bu sonuç ölçme aracının faktör yapılarına ayrılabilceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2004). Yapılan faktör analizi sonucuna göre, Eigen değeri 1'in üzerinde olan 8 boyut bulunmaktadır. Birinci boyutun öz değeri 22.168, ikinci boyutun öz değeri ise 3.800, diğer alt boyutların öz değeri sırasıyla, 1.630, 1.581, 1.273, 1.201, 1.124 ve 1.042 dir. Birinci boyutun öz değerinin diğerlerinden çok yüksek çıkması ve açıkladığı varyans yüzdesinin tek başına 44.337 olması nedeniyle ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

3.4.2. Doğrulayıcı Faktör analizi



Boyutlar

Mesleki Performans Ölçeği

- F1: Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler ile ilgili Performans Göstergeleri
- F2: Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri
- F3: Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri
- F4: Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri
- F5: Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri

Tablo 8. Ölçüm modeli uyum ölçüleri

Uyum Ölçümleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçüm Değeri	Uyum
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 3df$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	3487,40	Kabul
df			1165	Edilebilir
p değeri	$0,05 \leq \chi^2 \leq 1,00$	$0,01 < p < 0,05$	$p < 0,001$	Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	2,994	Kabul edilebilir
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,1$	0,072	Kabul edilebilir
Yakın Uyum Testi için p değeri	$0,10 \leq p \leq 1,00$	$0,05 \leq p \leq 0,10$	0,006	Kötü uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,886	Kötü uyum
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,890	Kötü uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,813	Kötü uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,884	Kötü uyum
AIC-Modeli	Karşılaştırma modelin AIC değerinden daha küçük		$3707 < 6060,23$	Kabul
CAIC-Modeli	Karşılaştırma modelin CAIC değerinden daha küçük		$4252,92 < 6240,43$	Kabul

Tablo 'da yapısal eşitlik modelinin tüm modellere uygunluğunu hesaplamak için χ^2 değerinin 3478,40 bulunmuştur. Bu değere 2df ile 3 df arasında bulunması kabul edilebilir uyum aralığındadır. χ^2/df ise ki karesini serbestlik derecesine bölümüyle elde edilir bu değer 5 küçük olması kabul edilebilir uyum indeksi olarak kabul edilir. GFI (Uyum iyiliği indeksi) χ^2 kare ye alternatif olarak geliştirilen tanımlayıcı uyum indeksidir. Genelleştirilmiş varyansın genelleştirilmiş varyans oranını gösterir. 0 ile 1 arasında değer alır. 1 yakın değerler iyi uyum gösterir. Çalışmamızda bu değer 0,813 olarak bulunmuştur. En iyi uyumun 0,90 üstünde olmasıdır. Düzeltilmiş GFI (AGFI) . 0 ile 1 arasında değer alır. 1 yakın değerler iyi uyum gösterir. Çalışmamızda bu değer 0,884 olarak bulunmuştur. En iyi uyumun 0,90 üstünde olmasıdır.

Akaike Bilgi Kriteri (AIC): Aynı veri seti üzerinde test edilen iki veya daha fazla iç içe olmayan modellerin uyumların karşılaştırılmasıdır. Küçük değerler iyi uyumu büyük değer kötü uyumu gösterir. Çalışmamızda AIC ve CAIC değeri ikinci modelden küçük çıkmış iyi uyum göstermiştir. NFI Modelin ki-kare değeri ile en kötü durumu ki-kare istatistiğine bölümü ile bulunan uyumu gösteren değerdir 0-1 arasına değer alır. 1 yakın değerler iyi uyum gösterir. Çalışmamızda bu değer 0,884 olarak bulunmuştur. En iyi uyumun 0,90 üstünde olmasıdır. RMSA (Tahmini kök hata kareleri ortalaması) Tahmin edilen kovaryansın elde edilen kovaryana oranı olarak bilinir. 0'inin mükemmel uyum kabul edilir. 0,05 altındaki uyum iyi uyum 0,08-0,10 arası kabul edilir uyum olarak kabul edilmektedir. Çalışmamızda 0,072 olarak kabul edilebilir uyum olarak görülmüştür.

Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla açımlayıcı Faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi öncesi toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin testi uygulanmış ve 0.955 değeri elde edilmiştir. Buna göre çalışma grubu büyüklüğü faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur. Ardından ölçme aracının faktör yapılarına ayrışıp ayrışmayacağını anlamak amacıyla da Bartlett's testi uygulanmış ve $X=11376.26sd=1176$ $p=0.000$ değeri elde edilmiştir. Bu sonuç ölçme aracının faktör yapılarına ayrılacağı göstermektedir (Büyüköztürk, 2004). Yapılan faktör analizi sonucuna göre Eigen değeri 1'in üzerinde olan 5 boyut bulunmaktadır.

Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler ile ilgili Performans Göstergeleri öz değeri 39.80.

Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 7.55.

Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 5.24.

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 5.87.

Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 4.55. Birinci boyutun öz değerinin diğerlerinden çok yüksek çıkması ve açıkladığı varyans yüzdesinin tek başına 39.80 olması nedeniyle ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

3.4.3. Yapılan Çalışma Sonucu iş stres ölçeği ve Mesleki Performans Ölçeğinin Güvenirlik analizi

Tablo 9. Yapılan Çalışma Sonucu iş stres ölçeği ve Mesleki Performans Ölçeğinin Güvenirlik analizi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Stresi Ölçeği	.913	15
Mesleki Performans Ölçeği	.958	50
Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler ile ilgili Performans Göstergeleri	.837	15
Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri	.829	5
Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri	.893	10
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri	.886	10
Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri	.879	10

Araştırmamızda iş-stres ölçeği tek boyutlu olarak yapılmıştır. Cronbach's Alpha değeri 0,913 olarak yüksek düzeyde güvenilir olarak görülmüştür. Mesleki Performans Ölçeği ise 5 boyutta boyutlandırılmış Cronbach's Alpha 0,958, alt boyutları ise sırasıyla Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler ile ilgili Performans Göstergeleri 0,837, Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri 0,829, Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri 0,893, Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri, 0,886, Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri, 0,879 Cronbach's Alpha çok iyi düzeyde güvenilirliği görülmüştür.

Araştırmanın Mesleki Performans Ölçeği Geçerlilik Çalışması

Kaiser-Meyer-Olkin testi her iki analiz sonucunda 0.955 değeri elde edilmiş. Buna göre çalışma grubu büyüklüğü faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur. Ardından, ölçme aracının faktör yapılarına ayrışıp ayrımsayacağını anlamak amacıyla da Bartlett's testi uygulanmış ve ölçeği geliştiren tarafından $X^2=9952.459$, $sd=1225$ $p=0.000$ değeri elde edilmiştir. Buna karşılık yaptığımız analiz sonucu Bartlett's testi sonucu $X^2=11376.26$ $sd=1176$ $p=0.000$ değeri elde edilmiştir. Bu sonuçlar her iki ölçme aracının faktör yapılarına ayrılabilceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2004). Yine ölçek sahibinin yapmış olduğu faktör analizi sonucuna göre, Eigen değeri 1'in üzerinde olan 8 boyut bulunmaktadır. Birinci boyutun öz değeri 22.168, ikinci boyutun öz değeri ise 3.800, diğer alt boyutların öz değeri sırasıyla, 1.630, 1.581, 1.273, 1.201, 1.124 ve 1.042' dir. Buna karşın yapmış olduğumuz faktör analizi sonucuna göre Eigen değeri 1'in üzerinde olan 5 boyut bulunmaktadır.

Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler ile ilgili Performans Göstergeleri öz değeri 39.80.

Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 7.55.

Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 5.24.

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 5.87.

Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri öz değeri 4.55.

Ayrıca birinci boyutun öz değeri ölçeği geliştiren tarafından diğerlerinden çok yüksek bulunması ve açıkladığı varyans yüzdesinin tek başına 44.337 olması nedeniyle ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği sonucuna ulaşılabilir. Buna karşın yapmış olduğumuz varyans yüzdesi ile ilgili olarak, birinci boyutun öz değerinin diğerlerinden

çok yüksek çıkması ve açıkladığı varyans yüzdesinin tek başına 39.80 olması nedeniyle yine ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

Mesleki Performans Ölçeğinin Güvenirlik Çalışması

İlk yapılan analiz sonucunda ölçme aracının Cronbach Alfa katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur. Ardından yapmış olduğumuz güvenilirlik analizi sonucu Mesleki Performans Ölçeği ise 5 boyutta boyutlandırılmış Cronbach's Alpha 0,958, alt boyutları ise sırasıyla Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler ile ilgili Performans Göstergeleri 0,837, Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri 0,829, Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri 0,893, Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri, 0,886, Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri, 0,879 Cronbach's Alpha çok iyi düzeyde güvenilirliği görülmüştür. Birbiriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayısı yüksek olur. Likert tipi bir ölçekte yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı 1'e yakın olmalıdır (Başaran, 1997). Bu açıklamalara dayalı olarak, Cronbach-Alpha değerinin yeterli düzeyde olduğu, yani ölçekte bulunan maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğu söylenebilir. İç tutarlılık katsayılarının belirlenmesinden sonra ikinci aşama olarak madde analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir.

3.4.4. Nicel Verilerin Çözümlemesi

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

		N	%
Yaş	20-30	92	23.9
	31-40	140	36.4
	41-50	95	24.7
	51-üzeri	58	15.1
Cinsiyet	Erkek	198	51.4
	Kadın	187	48.6
Medeni durum	Evli	267	69.4
	Bekar	108	28.1
	Diğer	10	2.6
Mesleki kıdem	1-5 yıl (1)	71	18.4
	6-10 yıl(2)	73	19.0
	11-15 yıl(3)	103	26.8
	16 yıl ve üstü(4)	138	35.8
Mezun olunan okul	Eğitim Enstitüsü	24	6.2
	Eğitim Fakültesi	315	81.8
	Yüksek Lisans	46	11.9
Okutulan sınıf	1.Sınıf (1)	76	19.7
	2.sınıf (2)	105	27.3
	3.sınıf (3)	99	25.7
	4.sınıf (4)	95	24.7
	Birleştirilmiş sınıf(5)	10	2.6
Sınıf mevcudu	10-21 öğrenci	169	43.9
	21-30 öğrenci	152	39.5
	31-40 öğrenci	62	16.1
	41 in üstü öğrenci	2	.5
Okulun bulunduğu yer	İl merkezi	151	39.2
	İlçe Merkezi	126	32.7
	Köy	108	28.1
	Toplam	385	100.0

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerine göre 92 (%23.9) 20-30 yaş grubu, 140 (%36,4) 31-40 yaş grubu, 95 (%24,7) 41-50 yaş grubu, 58 (%15,1) 51- ve üzeri yaş grubu öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma 198 (%51.4)'ü Erkek, 187 (%48.6) kadın öğretmenlerden oluşmuştur. Öğretmenlerin 267 (%69,4)'ü Evli 108 (%28.1) Bekar, 10 (%2.6)'si diğer (Dul veya boşanmış) öğretmenlerden oluşmuştur. Kıdem açısından öğretmenlerin 71 (%18,4) 1-5 yıl, 73 (%19,0) 6-10 yıl, 103 (%26,8)'i 11-15 yıl, 138 (%35.8)'i 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görüldü. Mezun olunan okul değişkenine göre 24 (% 6.2), eğitim fakültesi 315 (% 81.8) ve yüksek lisans 46 (11.9) öğretmenlerden oluşmuştur. Yine öğretmenlerden 76 (%19.7)'si 1. Sınıf, 105 (%27.3)'ü 2. Sınıf, 99 (%25.7)'si 3. Sınıf, 95 (%24.7)'si 4. Sınıf, 10 (%2.6)'si birleştirilmiş sınıflarda eğitim veren öğretmenlerden oluşmuştur. Öğretmenlerin okuttukları sınıf mevcuduna göre, 169 (%43.9)'u 10-21 arası öğrenci,

152 (%39.5)'u 21-30 arası öğrenci, 62 (%16.1)'u 31-40 arası öğrenci, 2 (%0.5)'i 41 üzerinde öğrenci mevcudu olduğu görüldü. Okulun bulunduğu yerleşim yerine göre 151 (%39.2)' si il merkezi, 126 (%32.7)'si ilçe merkezi, 108 (%28.1)'i köyde bulunan eğitim kurumlarıdır.

Tablo 11. İş Stresi Ölçek Maddelerinin açıklayıcı faktör yükleri analizi

Maddeler	Faktör Yüğü
1) Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?	,586
2) İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?	,530
3) İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşer misiniz?	,696
4) Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?	,622
5) Çevrenizdeki	,576
6) İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığını hisseder misiniz?	,466
8) İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?	,516
9) Tanıdığımız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?	,449
10) İşte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve Kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?	,602
11) Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?	,580
12) Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddüte düşer misiniz?	,635
13) Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	,530
14) Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	,608
15) İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	,567
Varyans	% 57.709
KMO	0,927
X2	2680
Sd	91
P	0.000
Öz değer	57,709

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Tablo 12. İş Stresi ve Mesleki Performans boyutlarının ortalama ve standart sapma analizleri

	N	Alınabilecek	Alınan puan		\bar{X}	SS
		puan	Alt-üst	Min		
İş Stresi	385	1-5	1.00	4.67	2.259	0.739
Mesleki Performans	385	50-250	88.00	250.00	213.041	24.721
<i>Kişisel Mesleki Gelişim</i>	385	15-75	29.00	75.00	62.992	8.260
<i>Öğrenci Tanıma</i>	385	5-25	6.00	25.00	21.646	2.913
<i>Öğretme Öğrenme</i>	385	10-50	22.00	50.00	43.223	5.358
<i>Öğrenmeyi Gelişimi İzleme</i>	385	10-50	14.00	50.00	43.454	5.168
<i>Okul Aile Toplum İlişkileri</i>	385	10-50	16.00	50.00	41.724	5.836

İş stresi ölçeğinin 1-5 arası puanlardan oluşan puanlara göre ortalama puan (2.259 ± 0.739) olarak “D” kategorisinde yani “Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli düzey” olarak konumlanmıştır.

Mesleki Performans düzey puanı 50-250 (50 madde) arasında oluşmaktadır. En küçük puan 88 en yüksek puan 250 olarak görülmüştür. Ortalama puanı (213.041 ± 24.721)’dir. Boyutlar incelendiğinde ise;

Kişisel Mesleki Gelişim performansı boyutunun en küçük puan 29 en yüksek puan 75 (15 madde) olarak görülmüştür. Ortalama puanı (62.992 ± 8.260)’dir.

Öğrenci Tanıma Performansı boyutunun en küçük puan 6 en yüksek puan 25 (5 madde) olarak görülmüştür. Ortalama puanı (21.646 ± 2.913)’dir.

Öğretme Öğrenme performansı boyutunun en küçük puan 22 en yüksek puan 50 (10 madde) olarak görülmüştür. Ortalama puanı (43.223 ± 5.358)’dir.

Öğrenmeyi ve Gelişimi İzleme Performansı boyutunun en küçük puan 14 en yüksek puan 50 (10 madde) olarak görülmüştür. Ortalama puanı (43.454 ± 5.168)’dir.

Okul, Aile ve Toplum İlişkileri Performansı boyutunun en küçük puan 16 en yüksek puan 50 (10 madde) olarak görülmüştür. Ortalama puanı (41.724 ± 5.836)’dir.

Tablo 13. Katılımcıların iş stresi ölçeğinin kategorik karşılık tablosu

	<i>N</i>	%	
	A	10	2.6
	B	60	15.6
	C	97	25.2
İş stres kategori	D	86	22.3
	E	98	25.5
	F	34	8.8
	Toplam	385	100.0

A. Sağlığı ve verimliliği ciddi düzeyde etkileyecek risk düzeyi. Acil önlem alınmalı.

B. Kişiyi kendini değersiz hissettiren, kapasitesini kullanmaya izin vermeyen, yeterli geri bildirim yapmayan dolayısı ile can sıkıntısı ve önemsenmiyor olma düşüncesinden kaynaklı stres düzeyi.

C. Uyarı yönleri olan, ağır olmayan iş durumu. Başarı güdüsü yüksek olan birisi sorun olabilecek ancak mücadelecisi olmayan kişiler için rahatsız edici olmayan stres düzeyi

D. Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli düzey.

E. Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiyi çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi daha iyi olmaya iter ve verimi artırır ve bazı yönleri ile sağlığı tehdit eder. Farkına varılıp ilerlemesine mani olunmalı.

F. Sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından çok zorlayan, dinlenme ve aileye vakit bırakmayan bu sebeple sağlık için tehdit oluşturan ve tükenmişlik sendromuna davetiye çıkarma potansiyeli olan düzey. Acil önlem alınmalı.

Uygun iş stresi düzeyi kişinin iyi akord edilmiş bir keman teli gibi, uygun gerginlikte olmasına imkan veren stres düzeyidir. Ne gevşek telden iyi ses alınır ne de çok gergin telden uyumlu ses çıkar (*Baltaş, 1993*).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 10 (%2.6)'si "A", 60 (%15.6)'si "B", 97 (%25.2)'si "C", 86 (%22.3)'ü "D", 98 (%25.5)'i "E", 34 (%8.8)'i "F" stres düzeyinde olduğu görülmüştür. C, D ve E stres düzeyleri yüzde olarak ağır basmaktadır. Genel verimlilik için gerekli olan, ancak dikkatli olunması gerektiği, önlem alınmadığı takdirde tehlikeli olabilecek sonuçlar doğuracağı anlaşılmıştır.

C. Uyarı yönleri olan, ağır olmayan iş durumu. Başarı güdüsü yüksek olan birisi sorun olabilecek ancak mücadelecisi olmayan kişiler için rahatsız edici olmayan stres düzeyi

D. Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli düzey.

E. Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiye çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi daha iyi olmaya iter ve verimi artırır ve bazı yönleri ile sağlığı tehdit eder. Farkına varılıp ilerlemesine mani olunmalı.

Tablo 14. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>Sh</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Mesleki performans	Erkek	198	213.7778	25.31529	1.79908	.601	383	.548
	Kadın	187	212.2620	24.11934	1.76378			
<i>Kişisel Mesleki Gelişim</i>	Erkek	198	63.0758	8.43544	.59948	.204	383	.838
	Kadın	187	62.9037	8.09296	.59182			
<i>Öğrenci Tanıma</i>	Erkek	198	21.7374	2.93097	.20829	.627	383	.531
	Kadın	187	21.5508	2.90001	.21207			
<i>Öğretme Öğrenme</i>	Erkek	198	43.3889	5.42931	.38584	.623	383	.534
	Kadın	187	43.0481	5.29179	.38697			
<i>Öğrenmeyi Gelişimi İzleme</i>	Erkek	198	43.3131	5.26100	.37388	-.552	383	.581
	Kadın	187	43.6043	5.07827	.37136			
<i>Okul Aile Toplum İlişkileri</i>	Erkek	198	42.2626	5.83893	.41495	1.867	383	.063
	Kadın	187	41.1551	5.79511	.42378			

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerine göre Erkek öğretmenlerin (213.777 ± 25.315), Kadın öğretmenlerin (212.262 ± 24.119) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur. ($t:0.601$, $p:0.548 > 0.05$). Öğretmenlerin Mesleki Performans alt boyutları incelendiğinde ise;

Kişisel Mesleki Gelişim Performans düzeylerine göre Erkek öğretmenlerin (63.075 ± 8.435), Kadın öğretmenlerin (62.903 ± 8.092) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur. ($t:0.204$, $p:0.838 > 0.05$).

Öğrenci Tanıma Performans düzeylerine göre Erkek öğretmenlerin (21.737 ± 2.930), Kadın öğretmenlerin (21.550 ± 2.900) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur ($t:0.204$, $p:0.838 > 0.05$).

Öğretme-Öğrenme Performans düzeylerine göre Erkek öğretmenlerin (43.048 ± 5.291), Kadın öğretmenlerin (43.313 ± 5.261) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur ($t:0.623$, $p:0.534 > 0.05$).

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme Performans düzeylerine göre Erkek öğretmenlerin (43.313 ± 5.261), Kadın öğretmenlerin (43.604 ± 5.078) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur ($t:-0.552$, $p:0.581 > 0.05$).

Okul Aile Toplum İlişkileri Performans düzeylerine göre Erkek öğretmenlerin (42.262 ± 5.838), Kadın öğretmenlerin (41.155 ± 5.795) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur ($t:1.867$, $p:0.063 > 0.05$).

4.1. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 15. Yaş değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

Yaş	N	X	SS	Sh	Min	Max	ANOVA					Post-Hoc	
							V.Kay	K.top	df	K.top	F	Sig.	Fark. kay
20-30	92	2.0819	.71188	.07422	1.13	4.67	Grp.aras	25.000	3	8.333	17.186	.000	4-1
31-40	140	2.0452	.69794	.05899	1.00	3.67	Grp.içi	184.745	381	.485			4-1
41-50	95	2.4821	.71805	.07367	1.20	3.93	Toplam	209.745	384				
51-üz.	58	2.6943	.62763	.08241	1.33	3.53							
Toplam	385	2.2596	.73906	.03767	1.00	4.67							

Yaş değişkenine göre iş stresi boyutunda 20-30 yaş grubu öğretmenler (2.081 ± 0.711), 31-40 yaş grubu öğretmen (2.045 ± 0.697), 41-50 yaş grubu öğretmen (2.482 ± 0.718), 51- üzeri yaş grubu öğretmen (2.694 ± 0.627), ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır. ($F: 17.186$, $p:0.000 < 0.05$). Bu sonuçlara göre 51- üzeri yaş grubu öğretmenleri iş streslerinin 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 16. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

		N	X	SS	Sh	Min	Max	ANOVA					Post-Hoc LSD	
								V.Kay	K.top	sd	K.top	F		p
Mesleki performans	20-30	92	217.99	21.26	2.22	152	246	Grp.aras	22443.122	3	7481.041	13.430	.000	1-4
	31-40	140	219.25	24.70	2.09	156	250	Grp.içi	212232.213	381	557.040			2-4
	41-50	95	208.03	24.82	2.55	88	250	Toplam	234675.335	384				
	51- üz.	58	198.41	22.31	2.93	158	239							
	Toplam	385	213.04	24.72	1.26	88	250							
Kişisel Mesleki Gelişim	20-30	92	64.54	7.28	0.76	45	74	Grp.aras	2578.548	3	859.516	13.862	.000	1-4
	31-40	140	65.07	8.22	0.69	41	75	Grp.içi	23624.429	381	62.006			2-4
	41-50	95	61.60	7.94	0.81	29	75	Toplam	26202.977	384				
	51- üz.	58	57.79	7.80	1.02	40	71							
	Toplam	385	62.99	8.26	0.42	29	75							
Öğrenci Tanıma	20-30	92	22.21	2.33	0.24	16	25	Grp.aras	248.260	3	82.753	10.469	.000	1-4
	31-40	140	22.23	2.79	0.24	14	25	Grp.içi	3011.699	381	7.905			2-4
	41-50	95	21.25	3.02	0.31	6	25	Toplam	3259.958	384				
	51- üz.	58	20.00	3.20	0.42	11	25							
	Toplam	385	21.65	2.91	0.15	6	25							
Öğretme Öğrenme	20-30	92	44.00	5.16	0.54	22	50	Grp.aras	730.238	3	243.413	9.007	.000	1-4
	31-40	140	44.49	5.15	0.44	28	50	Grp.içi	10296.551	381	27.025			2-4
	41-50	95	42.01	5.20	0.53	23	50	Toplam	11026.790	384				
	51- üz.	58	40.91	5.36	0.70	30	50							
	Toplam	385	43.22	5.36	0.27	22	50							
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	20-30	92	44.79	4.00	0.42	35	50	Grp.aras	1153.084	3	384.361	16.085	.000	1-4
	31-40	140	44.79	4.79	0.41	32	50	Grp. içi	9104.371	381	23.896			2-4
	41-50	95	42.11	5.72	0.59	14	50	Toplam	10257.455	384				
	51- üz.	58	40.33	4.92	0.65	28	49							
	Toplam	385	43.45	5.17	0.26	14	50							
Okul Aile Toplum İlişkileri	20-30	92	42.45	6.15	0.64	24	50	Grp.aras	533.925	3	177.975	5.404	.001	1-4
	31-40	140	42.67	5.98	0.51	21	50	Grp.içi	12546.890	381	32.931			2-4
	41-50	95	41.06	5.69	0.58	16	50	Toplam	13080.816	384				
	51- üz.	58	39.38	4.38	0.58	29	50							
	Toplam	385	41.72	5.84	0.30	16	50							

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizinde 20-30 yaş gurubu öğretmenlerin (217.99±21.26), 31-40 yaş gurubu öğretmenlerin (219.25±24.70), 41-50 yaş gurubu öğretmenlerin (208.03±24.82), 51- ve üzeri yaş gurubu öğretmenlerin (198.41±22.31) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F: 13.430; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre 20-30(1) ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51- üzeri(4) yaş grubu öğretmenlere göre *Mesleki performanslarının* daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki performans ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde ise;

Kişisel Mesleki Gelişim Performans düzeylerinin analizinde 20-30 yaş gurubu öğretmenlerin (64.54±7.28), 31-40 yaş gurubu öğretmenlerin (65.07±8.22), 41-50 yaş gurubu öğretmenlerin (61.60±7.94), 51- üzeri yaş gurubu öğretmenlerin (57.79±7.80) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:13.862; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51- üzeri yaş grubu öğretmenlere göre **Kişisel Mesleki Gelişim** Performansları daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenci Tanıma Performans düzeylerinin analizinde 20-30 yaş gurubu öğretmenlerin (22.21±2.33), 31-40 yaş gurubu öğretmenlerin (22.23±2.79), 41-50 yaş gurubu öğretmenlerin (21.25±3.02), 51-üzeri yaş gurubu öğretmenlerin (20.00±3.20) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F: 10.469; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51- üzeri yaş grubu öğretmenlere göre **Öğrenci Tanıma** Performans düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretme Öğrenme Performans düzeylerinin analizinde 20-30 yaş gurubu öğretmenlerin (44.00±5.16), 31-40 yaş gurubu öğretmenlerin (44.49±5.15), 41-50 yaş gurubu öğretmenlerin (42.01±5.20), 51-üzeri yaş gurubu öğretmenlerin (40.91±5.36) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F: 9.007; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51- üzeri yaş grubu öğretmenlere göre **Öğretme Öğrenme** Performans düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme Performans düzeylerinin analizinde 20-30 yaş gurubu öğretmenlerin (44.79±4.00), 31-40 yaş gurubu öğretmenlerin (44.79±4.79), 41-50 yaş gurubu öğretmenlerin (42.11±5.72), 51-üzeri yaş gurubu öğretmenlerin (40.33±4.92) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F: 16.085; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51- üzeri yaş grubu öğretmenlere göre **Öğrenmeyi Gelişimi İzleme** Performans düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Okul Aile Toplum İlişkileri Performans düzeylerinin analizinde 20-30 yaş gurubu öğretmenlerin (42.45±6.15), 31-40 yaş gurubu öğretmenlerin (42.67±5.98), 41-50 yaş gurubu öğretmenlerin (41.06±5.69), 51-üzeri yaş gurubu öğretmenlerin (39.38±4.38) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F: 5.404; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51-üzeri yaş grubu öğretmenlere göre **Okul Aile Toplum İlişkileri** Performans düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.2. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 17. Cinsiyet değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>	<i>Sh</i>	<i>t-testi</i>		
						<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
İş stresi	Erkek	198	2.2822	.77559	.05512	0.617	383	0.538
	Kadın	187	2.2357	.69959	.05116			

Cinsiyet değişkenine göre iş stresi boyutunda Erkek öğretmenler (2.282 ± 0.775), Kadın öğretmen (2.235 ± 0.699) ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($t: 0.617, sd: 383; p: 0.538 > 0.05$).

Tablo 18. Cinsiyet değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Mesleki Performans	Erkek	198	213,7778	25,31529	,601	383	,548
	Kadın	187	212,2620	24,11934			
Kişisel Mesleki Gelişim	Erkek	198	63,0758	8,43544	,204	383	,838
	Kadın	187	62,9037	8,09296			
Öğrenci Tanıma	Erkek	198	21,7374	2,93097	,627	383	,531
	Kadın	187	21,5508	2,90001			
Öğretme Öğrenme	Erkek	198	43,3889	5,42931	,623	383	,534
	Kadın	187	43,0481	5,29179			
Öğrenmeyi Gelişimi	Erkek	198	43,3131	5,26100	-,552	383	,581
	Kadın	187	43,6043	5,07827			
İzleme	Erkek	198	42,2626	5,83893	1,867	383	,063
	Kadın	187	41,1551	5,79511			

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizinde erkek öğretmenlerin (213.77 ± 25.31), kadın öğretmenlerin (212.26 ± 24.11), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur ($t: 0.601; p: 0.548 > 0.05$). Mesleki Performans alt boyutların incelendiğinde ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($p > 0,05$).

4.3. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 19. Medeni durum değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

		N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA				Post-Hoc LSD	
								V.Kay	K.top	df	K.top		F
								İş stresi puanı	Evli	267	2.30	.737	.045
Bekar	108	2.09	.723	.069	1.00	4.00	Grp.içi		202.453	382	.530	.001	
Diğer	10	2.89	.413	.130	2.00	3.47	Toplam		209.745	384			
Toplam	385	2.25	.739	.037	1.00	4.67							

Medeni durum değişkenine göre iş stresi boyutunda Evli öğretmenler (2.30 ± 0.737), Bekar öğretmenler (2.09 ± 0.723), Diğer öğretmenler (2.89 ± 0.723), ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır (F: 6.879, $p: 0.001 < 0.05$). Bu sonuçlara göre Diğer (dul veya boşanmış) öğretmenlerin iş streslerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 20. Öğretmenlerin Medeni durum değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

		N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA					Post-Hoc LSD	
								V.Kay	K.top	sd	K.top	F		p
								Mesleki performans	Evli	267	212.11	25.37	1.55	88
Bekar	108	216.39	23.53	2.26	152	250	Grp.içi		231948.40	382	607.195			
Diğer	10	201.70	12.95	4.10	185	222	Toplam		234675.34	384				
Toplam	385	213.04	24.72	1.26	88	250								
Kişisel Mesleki Gelişim	Evli	267	62.58	8.48	0.52	29	75	Grp.aras	294.49	2	147.244	2.171	.115	
	Bekar	108	64.27	7.83	0.75	45	75	Grp.içi	25908.49	382	67.823			
	Diğer	10	60.30	4.85	1.54	53	66	Toplam	26202.98	384				
	Toplam	385	62.99	8.26	0.42	29	75							
Öğrenci Tanıma	Evli	267	21.61	3.07	0.19	6	25	Grp.aras	65.60	2	32.800	3.922	.021	Diğer- Evli Diğer- Evli
	Bekar	108	21.95	2.46	0.24	16	25	Grp.içi	3194.36	382	8.362			
	Diğer	10	19.30	2.11	0.67	16	23	Toplam	3259.96	384				
	Toplam	385	21.65	2.91	0.15	6	25							
Öğretme Öğrenme	Evli	267	43.21	5.46	0.33	23	50	Grp.aras	137.45	2	68.725	2.411	.091	
	Bekar	108	43.57	5.17	0.50	22	50	Grp.içi	10889.34	382	28.506			
	Diğer	10	39.70	3.50	1.11	34	44	Toplam	11026.79	384				
	Toplam	385	43.22	5.36	0.27	22	50							
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	Evli	267	43.24	5.29	0.32	14	50	Grp.aras	100.07	2	50.036	1.882	.154	
	Bekar	108	44.16	4.94	0.47	33	50	Grp.içi	10157.38	382	26.590			
	Diğer	10	41.60	3.47	1.10	34	46	Toplam	10257.46	384				
	Toplam	385	43.45	5.17	0.26	14	50							
Okul Aile Toplum İlişkileri	Evli	267	41.47	5.87	0.36	16	50	Grp.aras	80.13	2	40.065	1.177	.309	
	Bekar	108	42.44	5.87	0.56	24	50	Grp.içi	13000.69	382	34.033			
	Diğer	10	40.80	3.91	1.24	37	49	Toplam	13080.82	384				
	Toplam	385	41.72	5.84	0.30	16	50							

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizinde Evli öğretmenlerin (212.11±25.37), Bekar öğretmenlerin (216.39±23.53), Diğer öğretmenlerin (201.70±12.95) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur (F: 2.246; p:0.107>0.05). Mesleki Performans alt boyutların incelendiğinde ise,

Öğrenci Tanıma Performans düzeylerinin analizinde Evli öğretmenlerin (21.61±3.07), Bekar öğretmenlerin (21.95±2.46), Diğer öğretmenlerin (19.30±2.11) ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F: 3.922; p:0.021<0.05). Bu sonuçlara göre evli öğretmenlerin dul veya boşanmış öğretmenlere göre **Mesleki performanslarının** daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.4. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında mezun oldukları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 21. Mezun olunan okul değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

	N	\bar{X}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA					Post-Hoc LSD	
							V.Kay	K.top	df	K.top	F		p
Eğitim Enstitüsü	24	2.6972	.62445	.12747	1.60	3.47	Grp.aras	19.250	3	6.417	12.834	.000	Enst-Yük.slis
Eğitim Fakültesi	315	2.2466	.73730	.04154	1.00	4.67	Grp.içi	190.495	381	.500			Yük. Lis.
Yüksek Lis.	46	2.0924	.73975	.11152	1.20	3.60	Toplam	209.745	384				
Toplam	385	2.2596	.73906	.03767	1.00	4.67							

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre iş stresi boyutunda Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler (2.697±0.127), Eğitim fakültesi düzeyine sahip öğretmenler (2.246±0.737), Yüksek Lisans eğitim düzeyini sahip öğretmen (2.092±0.739), ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır (F: 12.834, p:0.000<0.05). Eğitim Enstitüsü grubu öğretmenler Yüksek lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlere göre iş streslerinin göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İş stresinin eğitimde azaldığı görülmüştür.

Tablo 22. Öğretmenlerin mezun oldukları okul değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

		<i>N</i>	\bar{x}	<i>SS</i>	<i>Sh</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>ANOVA</i>					<i>Post-Hoc</i>	
								<i>V.Kay</i>	<i>K.top</i>	<i>sd</i>	<i>K.top</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>LSD</i>
Mesleki performans	Eğitim Enstitüsü	24	197.71	32.29	6.59	88	237	Gr.ar	8246.432	3	2748.811	4.625	.003	Y.lis-Eğ.En
	Eğitim Fakülte	315	213.22	24.04	1.35	152	250	Gr.iç	226428.903	381	594.302			
	Yüksek Lisans	46	220.50	20.78	3.13	171	245	Toplam	234675.335	384				
	Toplam	385	213.04	24.72	1.26	88	250							
Kişisel/Mesleki Gelişim	Eğitim Enstitüsü	24	56.58	10.48	2.14	29	71	Gr.ar	1278.856	3	426.285	6.516	.000	Y.lis-Eğ.En
	Eğitim Fakülte	315	63.16	8.02	0.45	41	75	Gr.iç	24924.120	381	65.418			
	Yüksek Lisans	46	65.45	6.70	1.01	47	74	Toplam	26202.977	384				
	Toplam	385	62.99	8.26	0.42	29	75							
Öğrenci Tanıma	Eğitim Enstitüsü	24	19.96	4.11	0.84	6	25	Gr.ar	94.364	3	31.455	3.786	.011	Y.lis-Eğ.En
	Eğitim Fakülte	315	21.67	2.84	0.16	11	25	Gr.iç	3165.595	381	8.309			
	Yüksek Lisans	46	22.41	2.28	0.34	16	25	Toplam	3259.958	384				
	Toplam	385	21.65	2.91	0.15	6	25							
Öğretme Öğrenme	Eğitim Enstitüsü	24	41.38	7.20	1.47	23	50	Gr.ar	161.191	3	53.730	1.884	.132	
	Eğitim Fakülte	315	43.20	5.27	0.30	22	50	Gr.iç	10865.599	381	28.519			
	Yüksek Lisans	46	44.48	4.49	0.68	33	50	Toplam	11026.790	384				
	Toplam	385	43.22	5.36	0.27	22	50							
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	Eğitim Enstitüsü	24	40.50	6.98	1.42	14	49	Gr.ar	287.141	3	95.714	3.658	.013	Y.lis-Eğ.En
	Eğitim Fakülte	315	43.52	4.96	0.28	28	50	Gr.iç	9970.313	381	26.169			
	Yüksek Lisans	46	44.70	4.85	0.73	33	50	Toplam	10257.455	384				
	Toplam	385	43.45	5.17	0.26	14	50							
Okul Aile Toplum İlişkileri	Eğitim Enstitüsü	24	39.29	6.28	1.28	16	50	Gr.ar	280.332	3	93.444	2.781	.041	Y.lis-Eğ.En
	Eğitim Fakülte	315	41.68	5.83	0.33	21	50	Gr.iç	12800.483	381	33.597			
	Yüksek Lisans	46	43.45	5.08	0.77	30	50	Toplam	13080.816	384				
	Toplam	385	41.72	5.84	0.30	16	50							

Öğretmenlerin Eğitim değişkenine göre; Mesleki Performans düzeylerinin analizinde Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin (197.71±32.29), Eğitim fakültesi olan öğretmenlerin (213.22±24.04), Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin (220.50±20.78), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:4.625; p:0.003<0.05). Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre Mesleki Performansları daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kişisel Mesleki Gelişim performansı düzeylerinin analizinde Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin (56.58±10.48), Eğitim fakültesi olan öğretmenlerin (63.16±8.02), Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin (65.45±6.70), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:6.516; p:0.000<0.05). Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre Mesleki Performans daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenci Tanıma performansı düzeylerinin analizinde Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin (19.96±4.11), Eğitim fakültesi olan öğretmenlerin (21.67±2.84), Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin (22.41±2.28), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:3.786 p:0.011<0.05). Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre Mesleki Performans daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme performansı düzeylerinin analizinde Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin (40.50±6.98), Eğitim fakültesi olan öğretmenlerin (43.52±4.96), Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin (44.70±4.85), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:3.658 p:0.013<0.05). Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre Mesleki Performans daha yüksek olduğu görülmüştür.

Okul Aile Toplum İlişkileri performansı düzeylerinin analizinde Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin (39.29±6.28), Eğitim fakültesi olan öğretmenlerin (41.68±5.68), Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin (43.45±5.08), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:2.781 p:0.041<0.05). Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre Mesleki Performans daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.5. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında görev yeri değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 23. Sınıf Öğretmenlerinin görev yerleri değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

	N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA				Post-Hoc LSD		
							V.Kay	K.top	df	K.top		F	p
İl merkezi	151	2.6384	.67657	.05506	1.13	3.93	Grp.aras	40.264	2	20.132	45.377	.000	İl-ilçe
İlçe Merkezi	126	1.8852	.65676	.05851	1.00	3.47	Grp.içi	169.481	382	.444			İl-köy
Köy	108	2.1667	.66207	.06371	1.13	4.67	Toplam	209.745	384				
Toplam	385	2.2596	.73906	.03767	1.00	4.67							

Okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre iş stresi boyutunda İl merkezinde bulunan okul öğretmenler (2.638±0.676), ilçe merkezinde bulunan okul öğretmenler (1.885±0.656), Köyde bulunan okul öğretmenler öğretmen (2.166±0.662), ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır (F:45.377, p:0.000<0.05). İl merkezinde bulunan sınıf öğretmenlerinin ilçe merkezinde bulunan sınıf öğretmenlerine göre iş streslerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 24. Sınıf Öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

	N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA				Post-Hoc LSD			
							V.Kay	K.top	sd	K.top		F	p	
Mesleki performans	İl merkezi	151	202.14	21.68	1.76	156	250	Gr.ar	29677.160	2	14838.580	27.651	.000	
	İlçe Merkezi	126	220.81	25.70	2.29	88	250	Gr.iç	204998.175	382	536.644			Köy -il
	Köy	108	219.22	22.02	2.12	152	250	Toplam	234675.335	384				
	Toplam	385	213.04	24.72	1.26	88	250							
Kişisel Mesleki Gelişim	İl merkezi	151	59.32	7.65	0.62	40	75	Gr.ar	3387.752	2	1693.876	28.361	.000	
	İlçe Merkezi	126	65.71	8.16	0.73	29	75	Gr.iç	22815.225	382	59.726			Köy -il
	Köy	108	64.95	7.31	0.70	45	75	Toplam	26202.977	384				
	Toplam	385	62.99	8.26	0.42	29	75							
Öğrenci Taunma	İl merkezi	151	20.71	2.91	0.24	11	25	Gr.ar	226.073	2	113.037	14.233	.000	
	İlçe Merkezi	126	22.09	2.97	0.27	6	25	Gr.iç	3033.885	382	7.942			Köy -il
	Köy	108	22.44	2.48	0.24	14	25	Toplam	3259.958	384				
	Toplam	385	21.65	2.91	0.15	6	25							
Öğretme Öğrenme	İl merkezi	151	41.17	5.05	0.41	28	50	Gr.ar	1056.196	2	528.098	20.233	.000	
	İlçe Merkezi	126	44.67	5.11	0.46	23	50	Gr.iç	9970.594	382	26.101			Köy -il
	Köy	108	44.41	5.19	0.50	22	50	Toplam	11026.790	384				
	Toplam	385	43.22	5.36	0.27	22	50							
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	İl merkezi	151	41.17	4.78	0.39	28	50	Gr.ar	1302.054	2	651.027	27.770	.000	
	İlçe Merkezi	126	44.97	5.58	0.50	14	50	Gr.iç	8955.401	382	23.443			Köy -il
	Köy	108	44.89	3.91	0.38	35	50	Toplam	10257.455	384				
	Toplam	385	43.45	5.17	0.26	14	50							

	N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA				Post-Hoc LSD		
							V.Kay	K.top	sd	K.top		F	p
İl merkezi	151	39.78	4.80	0.39	28	50	Gr.ar	978.904	2	489.452	15.450	.000	
İlçe Merkezi	126	43.37	5.96	0.53	16	50	Gr.iç	12101.911	382	31.680			Köy -il
Köy	108	42.53	6.27	0.60	24	50	Toplam	13080.816	384				
Toplam	385	41.72	5.84	0.30	16	50							

Öğretmenlerin okul bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre; Mesleki Performans düzeylerinin analizinde İl merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (202.14±21.68), İlçe merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (220.81±25.70), Köyde eğitim veren öğretmenlerin (219.92±22.02), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:27.651; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir. Alt boyutlar incelendiğinde ise;

Kişisel Mesleki Gelişim performansı düzeylerinin analizinde İl merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (59.32±7.65), İlçe merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (65.71±8.16), Köyde eğitim veren öğretmenlerin (62.99±8.26), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:28.361; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir.

Öğrenci Tanıma performansı düzeylerinin analizinde İl merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (20.71±2.91), İlçe merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (22.09±2.97), Köyde eğitim veren öğretmenlerin (22.44±2.48), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:14.233; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir.

Öğretme Öğrenme performansı düzeylerinin analizinde İl merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (41.17±5.05), İlçe merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (44.67±5.11), Köyde eğitim veren öğretmenlerin (44.41±5.19), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:20.233; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir.

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme performansı düzeylerinin analizinde İl merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (41.17±4.78), İlçe merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (44.97±5.58), Köyde eğitim veren öğretmenlerin (44.98±3.91), ortalamasıyla anlamlı

bir farklılık vardır (F:27.770; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir.

Okul Aile Toplum İlişkileri performansı düzeylerinin analizinde İl merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (39.78±4.80), İlçe merkezinde eğitim veren öğretmenlerin (43.37±5.96), Köyde eğitim veren öğretmenlerin (42.53±6.27), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:15.450; p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir.

4.6. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 25. Sınıf öğretmenlerinin okuttuğu sınıf düzeyi değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

	N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA				Post-Hoc LSD
							V.Kay	K.top	df	K.top	
1.Sınıf	76	2.2605	.74541	.08550	1.13	3.93	Grp.aras	1.148	4	.287	.719
2.sınıf	105	2.2787	.73832	.07205	1.00	3.80	Grp.içi	208.597	380	.549	
3.sınıf	99	2.3192	.74428	.07480	1.13	4.00	Toplam	209.745	384		
4.sınıf	95	2.1712	.75485	.07745	1.00	4.67					
Birleştirilmiş sınıf	10	2.3000	.51472	.16277	1.40	3.07					
Toplam	385	2.2596	.73906	.03767	1.00	4.67					

Eğitim verilen sınıf değişkenine göre iş stresi boyutunda 1.sınıf okutan öğretmenler (2.260±0.745), 2.sınıf okutan öğretmenler (2.278±0.738), 3. sınıf okutan öğretmenler (2.319±0.744), 4. sınıf okutan öğretmenler (2.171±0.754), ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur (F:0.523, p:0.719>0.05). Okutulan sınıf değişkeni iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 26. Sınıf öğretmenlerinin okuttuğu sınıf değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

		N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA					Post-Hoc LSD
								V.Kay	K.top	sd	K.top	F	
Mesleki performans	1.Sınıf	76	214.68	26.56	3.05	152	250	Gr.ar	692.75	4	173.18	.281	.890
	2.sınıf	105	214.15	23.70	2.31	160	250	Gr.iç	233982.57	380	615.74		
	3.sınıf	99	211.95	22.47	2.26	156	250	Toplam	234675.33	384			
	4.sınıf	95	211.51	26.98	2.77	88	250						
	Birleş. sınıf	10	214.30	22.99	7.27	176	241						
	Toplam	385	213.04	24.72	1.26	88	250						
Kişisel Mesleki Gelişim	1.Sınıf	76	63.88	9.08	1.04	41	75	Gr.ar	104.14	4	26.03	.379	.824
	2.sınıf	105	63.17	8.05	0.79	40	75	Gr.iç	26098.83	380	68.681		
	3.sınıf	99	62.44	7.56	0.76	41	75	Toplam	26202.97	384			
	4.sınıf	95	62.65	8.62	0.88	29	75						
	Birleş. sınıf	10	63.00	8.04	2.54	48	72						
	Toplam	385	62.99	8.26	0.42	29	75						
Öğrenci Tanıma	1.Sınıf	76	21.89	2.92	0.34	14	25	Gr.ar	32.21	4	8.054	.948	.436
	2.sınıf	105	21.64	2.84	0.28	15	25	Gr.iç	3227.74	380	8.494		
	3.sınıf	99	21.30	2.79	0.28	11	25	Toplam	3259.95	384			
	4.sınıf	95	21.68	3.16	0.32	6	25						
	Birleş. sınıf	10	22.90	2.23	0.71	19	25						
	Toplam	385	21.65	2.91	0.15	6	25						
Öğretme Öğrenme	1.Sınıf	76	43.36	5.92	0.68	22	50	Gr.ar	26.21	4	6.554	.226	.924
	2.sınıf	105	43.39	5.15	0.50	32	50	Gr.iç	11000.57	380	28.949		
	3.sınıf	99	43.19	4.94	0.50	28	50	Toplam	11026.79	384			
	4.sınıf	95	42.86	5.61	0.58	23	50						
	Birleş. sınıf	10	44.20	5.39	1.70	35	50						
	Toplam	385	43.22	5.36	0.27	22	50						
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	1.Sınıf	76	44.32	5.08	0.58	34	50	Gr.ar	233.58	4	58.397	2.214	.067
	2.sınıf	105	44.07	4.96	0.48	32	50	Gr.iç	10023.86	380	26.379		
	3.sınıf	99	42.76	4.86	0.49	28	50	Toplam	10257.45	384			
	4.sınıf	95	42.64	5.76	0.59	14	50						
	Birleş. sınıf	10	45.10	3.38	1.07	40	48						
	Toplam	385	43.45	5.17	0.26	14	50						
Okul Aile Toplum İlişkileri	1.Sınıf	76	41.24	6.00	0.69	21	50	Gr.ar	117.64	4	29.411	.862	.487
	2.sınıf	105	41.89	5.68	0.55	24	50	Gr.iç	12963.17	380	34.114		
	3.sınıf	99	42.25	5.19	0.52	28	50	Toplam	13080.81	384			
	4.sınıf	95	41.66	6.22	0.64	16	50						
	Birleş. sınıf	10	39.10	8.43	2.66	26	50						
	Toplam	385	41.72	5.84	0.30	16	50						

Öğretmenlerin okuttuğu sınıf değişkenine göre; Mesleki Performans düzeylerinin analizinde 1. Sınıf okutan öğretmenlerin (214.68±26.56), 2. Sınıf okutan öğretmenlerin (214.15±23.70), 3. Sınıf okutan öğretmenlerin (211.95±22.47), 4. Sınıf okutan öğretmenlerin (211.51±26.98), Birleştirilmiş okutan öğretmenlerin (214.30±22.99), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık yoktur (F:0.281; p:0.890<0.05).

4.7. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında okutulan sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 27. Okutulan sınıf mevcudu değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

	N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA					Post-Hoc
							V.Kay	K.top	df	K.top	F	p
10-21 öğrenci	169	2.3396	.71345	.05488	1.00	4.67	Grp.aras	2.058	3	.686	1.258	.288
21-30 öğrenci	152	2.1930	.79206	.06424	1.00	3.80	Grp.içi	207.687	381	.545		
31-40 öğrenci	62	2.2140	.67050	.08515	1.13	3.53	Toplam	209.745	384			
41 in üstü öğrenci	2	1.9667	.14142	.10000	1.87	2.07						
Toplam	385	2.2596	.73906	.03767	1.00	4.67						

Okutulan sınıf mevcudu değişkenine göre iş stresi boyutunda 10-21 öğrenci sınıf mevcudu olan öğretmenler (2.339 ± 0.713), 21-30 öğrenci sınıf mevcudu olan öğretmenler (2.193 ± 0.792), 31-40 öğrenci sınıf mevcudu olan öğretmenler (2.214 ± 0.670), 41 in üstü öğrenci sınıf mevcudu olan öğretmenler (1.96 ± 0.141), ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur (F: 1.258, $p:0.288 > 0.05$). Okutulan sınıf mevcudu değişkeninin iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 28. Sınıf öğretmenlerinin okuttuğu sınıf mevcudu değişkenine göre mesleki performans düzeylerinin analizi

	N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	ANOVA					Post-Hoc LSD		
							V.Kay	K.top	sd	K.top	F		p	
Mesleki performans	10-21	169	214.03	26.57	2.04	88	250	Gr.ar	5083.893	3	1694.631	2.812	.039	10-21>31-40
	21-30	152	214.49	24.35	1.98	156	250	Gr.iç	229591.442	381	602.602			21-30>31-40
	31-40	64	205.92	18.71	2.38	171	250	Toplam	234675.335	384				
	Toplam	385	213.04	24.72	1.26	88	250							
Kişisel Mesleki Gelişim	10-21	169	63.27	8.91	0.69	29	75	Gr.ar	593.746	3	197.915	2.944	.033	10-21>31-40
	21-30	152	63.61	8.15	0.66	41	75	Gr.iç	25609.231	381	67.216			21-30>31-40
	31-40	64	60.47	6.08	0.77	47	75	Toplam	26202.977	384				
	Toplam	385	62.99	8.26	0.42	29	75							
Öğrenci Tanıma	10-21	169	21.82	3.14	0.24	6	25	Gr.ar	64.040	3	21.347	2.545	.056	
	21-30	152	21.72	2.90	0.24	11	25	Gr.iç	3195.918	381	8.388			
	31-40	64	20.89	2.12	0.27	16	25	Toplam	3259.958	384				
	Toplam	385	21.65	2.91	0.15	6	25							
Öğretme Öğrenme	10-21	169	43.43	5.79	0.45	22	50	Gr.ar	205.415	3	68.472	2.411	.067	
	21-30	152	43.42	5.28	0.43	28	50	Gr.iç	10821.375	381	28.403			
	31-40	64	41.95	4.02	0.51	33	50	Toplam	11026.790	384				
	Toplam	385	43.22	5.36	0.27	22	50							
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	10-21	169	43.75	5.44	0.42	14	50	Gr.ar	333.423	3	111.141	4.267	.006	10-21>31-40
	21-30	152	43.92	5.03	0.41	28	50	Gr.iç	9924.031	381	26.047			21-30>31-40
	31-40	64	41.40	4.31	0.55	33	50	Toplam	10257.455	384				
	Toplam	385	43.45	5.17	0.26	14	50							
Okul Aile Toplum İlişkileri	10-21	169	41.76	6.36	0.49	16	50	Gr.ar	73.805	3	24.602	.721	.540	
	21-30	152	41.82	5.73	0.47	21	50	Gr.iç	13007.011	381	34.139			
	31-40	64	41.21	4.48	0.57	30	50	Toplam	13080.816	384				
	Toplam	385	41.72	5.84	0.30	16	50							

Öğretmenlerin okuttuğu sınıf mevcudu değişkenine göre; Mesleki Performans düzeylerinin analizinde 10-21 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (214.03±26.57), 21-30 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (214.49±24.35), 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (205.92±18.71), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:2.812; p:0.039<0.05). Bu sonuçlara göre 10-21 ve 21-30 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin Mesleki performans düzeyleri 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Alt boyutlar incelendiğinde ise;

Kişisel Mesleki Gelişim Performans düzeylerinin analizinde 10-21 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (63.27±8.91), 21-30 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (63.61±8.15), 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (60.47±6.08), ortalamasıyla

anlamli bir farklılık vardır (F:2.944; p:0.033<0.05). Bu sonuçlara göre 10-21 ve 21-30 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin Mesleki performans düzeyleri 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme Performans düzeylerinin analizinde 10-21 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (43.75±5.44), 21-30 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (43.92±5.03), 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin (41.40±4.31), ortalamasıyla anlamli bir farklılık vardır (F:4.267; p:0.006<0.05). Bu sonuçlara göre 10-21 ve 21-30 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin Mesleki performans düzeyleri 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

4.8. Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performans durumlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamli farklılık var mıdır?

Tablo 29. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş stres düzeyinin analizi

	N	\bar{x}	SS	Sh	Min	Max	V.Kay	ANOVA				Post-Hoc LSD	
								K.top	df	K.top	F		p
1-5 yıl	71	2.1305	.71956	.08540	1.13	4.67	Grp. aras	19.250	3	6.417	12.834	.000	16yıl-6-10
6-10 yıl	73	1.9251	.62380	.07301	1.13	3.27	Grp. içi	190.495	381	.500			16 yıl-1-5
11-15 yıl	103	2.2285	.77486	.07635	1.00	3.73	Toplam	209.745	384				
16 yıl ve üstü	138	2.5261	.68877	.05863	1.13	3.93							
Toplam	385	2.2596	.73906	.03767	1.00	4.67							

Mesleki kıdem değişkenine göre iş stresi boyutunda 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler (2.130±0.719), 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenler (1.925±0.623), 11-15 yıl kıdemi olan öğretmen (2.228±0.774), 16 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmen (2.526±0.688), ortalama puanlarıyla istatistiki olarak anlamli bir farklılık vardır (F: 12.834, p:0.000<0.05). Bu sonuçlara göre 16 yıl ve üstü öğretmenlerin 6-10 yıl ve 1-5 yıl öğretmenlere göre iş streslerinin göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 30. Sınıf Öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre Mesleki Performans düzeylerinin analizi

		n	\bar{X}	SS	Sh	Min	Max	V.Kay	ANOVA				Post-Hoc LSD	
									K.top	sd	K.top	F		p
Mesleki performans	1-5 yıl	71	217.12	22.04	2.62	152	250	Gr.ar	13342.70	3	4447.569	7.656	.000	
	6-10 yıl	73	220.150	20.98	2.46	169	250	Gr.iç	221332.62	381	580.926			6-10yıl>16yıl
	11-15 yıl	103	215.33	25.08	2.47	156	250	Toplam	234675.33	384				
	16 yıl ve üstü	138	205.46	25.84	2.20	88	250							
	Toplam	385	213.04	24.72	1.26	88	250							
Kişisel Mesleki Gelişim	1-5 yıl	71	64.14	7.64	0.91	45	75	Gr.ar	1591.378	3	530.459	8.212	.000	6-10yıl>16yıl
	6-10 yıl	73	65.63	6.79	0.79	48	75	Gr.iç	24611.599	381	64.597			
	11-15 yıl	103	63.79	8.39	0.83	41	75	Toplam	26202.977	384				
	16 yıl ve üstü	138	60.40	8.56	0.73	29	75							
	Toplam	385	62.99	8.26	0.42	29	75							
Öğrenci Tanıma	1-5 yıl	71	22.11	2.53	0.30	16	25	Gr.ar	146.401	3	48.800	5.972	.001	6-10yıl>16yıl
	6-10 yıl	73	22.38	2.07	0.24	17	25	Gr.iç	3113.557	381	8.172			
	11-15 yıl	103	21.86	2.86	0.28	14	25	Toplam	3259.958	384				
	16 yıl ve üstü	138	20.85	3.33	0.28	6	25							
	Toplam	385	21.64	2.91	0.15	6	25							
Öğretme Öğrenme	1-5 yıl	71	43.87	5.25	0.62	22	50	Gr.ar	398.755	3	132.918	4.765	.003	6-10yıl>16yıl
	6-10 yıl	73	44.43	4.71	0.55	33	50	Gr.iç	10628.034	381	27.895			
	11-15 yıl	103	43.67	5.33	0.52	28	50	Toplam	11026.790	384				
	16 yıl ve üstü	138	41.90	5.54	0.47	23	50							
	Toplam	385	43.22	5.36	0.27	22	50							
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	1-5 yıl	71	44.74	4.02	0.48	35	50	Gr.ar	657.476	3	219.159	8.698	.000	6-10yıl>16yıl
	6-10 yıl	73	44.73	4.43	0.52	34	50	Gr.iç	9599.979	381	25.197			
	11-15 yıl	103	43.92	4.87	0.48	32	50	Toplam	10257.455	384				
	16 yıl ve üstü	138	41.76	5.82	0.50	14	50							
	Toplam	385	43.45	5.17	0.26	14	50							
Okul Aile Toplum İlişkileri	1-5 yıl	71	42.25	6.39	0.76	24	50	Gr.ar	338.805	3	112.935	3.377	.018	6-10yıl>16yıl
	6-10 yıl	73	42.95	5.44	0.64	25	50	Gr.iç	12742.011	381	33.444			
	11-15 yıl	103	42.07	6.05	0.60	21	50	Toplam	13080.816	384				
	16 yıl ve üstü	138	40.53	5.42	0.46	16	50							
	Toplam	385	41.72	5.84	0.30	16	50							

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre; Mesleki Performans düzeylerinin analizinde 1-5 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (217.12±22.04), 6-10 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (220.15±20.98), 11-15 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (215.33±25.08), 16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (205.46±25.84), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:7.656; p:0.000<0.05). 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre Mesleki Performans daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kişisel Mesleki Gelişim Performans düzeylerinin analizinde 1-5 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (64.14±7.64), 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (65.63±6.79), 11-15 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (63.79±8.39), 16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (60.40±8.56), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık

vardır (F:8.212; p:0.000<0.05). 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre **Kişisel Mesleki Gelişim** Performansı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenciyi Tanıma Performans düzeylerinin analizinde 1-5 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (22.11±2.53), 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (22.38±2.07), 11-15 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (21.86±0.28),16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (20.85±3.33), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:5.972; p:0.001<0.05). 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre **Öğrenci Tanıma** Performansı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretme Öğrenme Performans düzeylerinin analizinde 1-5 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (43.87±5.25), 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (44.43±2.07), 11-15 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (43.67±5.33),16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (41.90±5.54), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:4.765; p:0.003<0.05). 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre **Öğretme Öğrenme** Performansı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenmeyi Gelişimi İzleme Performans düzeylerinin analizinde 1-5 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (44.74±4.02), 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (44.73±4.43), 11-15 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (43.92±4.87),16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (41.76±5.82), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:8.869; p:0.003<0.05). 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre **Öğrenmeyi Gelişimi İzleme** Performansı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Okul Aile Toplum İlişkileri Performans düzeylerinin analizinde 1-5 yıl Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (42.25±6.39), 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (42.95±5.44), 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (42.07±6.05),16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlerin (40.53±5.42), ortalamasıyla anlamlı bir farklılık vardır (F:3.377; p:0.018<0.05). 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre **Okul Aile Toplum İlişkileri** Performansı daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.9. İş stresi mesleki performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi

Tablo 31. İş stresi mesleki performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi

		İş stresi puanı	Mesleki performans top	Kişisel Mesleki Gelişim	Öğrenci Tanıma	Öğretme Öğrenme	Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	Okul Aile Toplum İlişkileri
	r	1						
İş stresi puanı	p							
	n	385						
	r	-.479**	1					
Mesleki performans	p	.000						
	n	385	385					
	r	-.474**	.942**	1				
Kişisel Mesleki Gelişim	p	.000	.000					
	n	385	385	385				
	r	-.370**	.837**	.776**	1			
Öğrenci Tanıma	p	.000	.000	.000				
	n	385	385	385	385			
	r	-.453**	.912**	.829**	.753**	1		
Öğretme Öğrenme	p	.000	.000	.000	.000			
	n	385	385	385	385	385		
	r	-.456**	.913**	.821**	.744**	.798**	1	
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme	p	.000	.000	.000	.000	.000		
	n	385	385	385	385	385	385	
	r	-.354**	.839**	.699**	.599**	.688**	.714**	1
Okul Aile Toplum İlişkileri	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	n	35	385	385	385	385	385	385

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

Öğretmenlerin Mesleki performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.479 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Mesleki performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin **Kişisel Mesleki Gelişim** performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.474 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Kişisel Mesleki Gelişim performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin **Öğrenci Tanıma** performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.370 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki

bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Öğrenci Tanıma performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin **Öğretme Öğrenme performans** ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.453 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Öğretme Öğrenme performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin **Öğrenmeyi Gelişimi İzleme performans** ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.456 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Öğrenmeyi Gelişimi İzleme performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin **Okul Aile Toplum İlişkileri performans** ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.354 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Okul Aile Toplum İlişkileri performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlardan da görüleceği üzere iş stresinin Mesleki gelişim ve alt boyutlarını negatif yönde etkilediği görülmüştür.

Mesleki performansın, iş stresini yordama gücünün belirlenmesi amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 32’de yer almaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. TARTIŞMA - SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu çalışmada iş stresi düzeyinin “D” kategorisinde yani “Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli düzey” olarak bulunmuştur.

Gizir (2005) Araştırmanın sonucunda kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha stresli oldukları ortaya çıkmıştır. Yaş faktörünün sınıf ortamında Eğitim Fakültesi öğrencilerinin stresleri üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir. Öğrencilerin gelir durumu ile stresleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmanın sonuçlarına göre yurtda kalan öğrenciler kendi evinde, özel evlerde ya da diğer yerleşim birimlerinde kalan öğrencilere göre daha fazla stres yaşamaktadırlar. Sınıf Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin Türkçe Öğretmenliği ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümlerinde okuyan öğrencilere göre daha stresli oldukları belirlenmiştir. Başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin diğer öğrencilere göre daha stresli oldukları araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Bireylerin karşılaştıkları stres düzeylerini uygun seviyelere getirmelerine yardım eden pek çok teknik vardır. Fiziksel hareketler, meditasyon, biyolojik geri besleme, zaman yönetimi, çatışma yönetimi, düzenli uyku ve dengeli beslenme başlıca bireysel başa çıkma teknikleridir. Karar verme sürecine katılma, rollerin açıkça belirtilmesi, sosyal destek sağlanması ve etkili iletişim sağlanması başlıca örgütsel başa çıkma teknikleridir.

Egzersizler, stresin etkilerini azaltan önemli bir stres yönetim tekniğidir. Bedenin psikolojik ve fizyolojik hastalıklarına karşı doğal bir savunma mekanizmasıdır. Kas hareketleri bedenin ter ve toksitleri atmasını sağlamaktadır. İç organlarının dayanıklılığını da artırarak psikosomatik hastalıklara karşı bireyin direncini artırmaktadır (Allen, 1983)

Yaş değişkenine göre iş stresi boyutunda 51- üzeri yaş grubu öğretmenleri iş streslerinin 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki Performans düzeylerinin analizinde 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51- üzeri yaş grubu öğretmenlere göre *Mesleki performanslarının* daha

yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki performans ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde ise; *Kişisel Mesleki Gelişim* Performans, *Öğrenci Tanıma* Performansı *Öğretme Öğrenme* Performansı, *Öğrenmeyi-Gelişimi İzleme* Performansı ve *Okul aile toplum* performansı düzeylerinin 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51-üzeri yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür

Literatür çalışmalarında bireylerin yaş değişkenlerine bağlı olarak iş stresi puan ortalamaları sonucunda gruplar arası anlamlı farklılık oluşturmayan bir çok çalışmaya rastlanılmıştır. Alan yazınında bu verileri destekleyen çalışmalar olduğu gibi (Tel, Karadağ, Tel ve Aydın, 2003, s. 22; Can, 2013,s. 33; Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013, s. 119; Torun ve Tekin, 2014,s. 54) yaşın artması ile birlikte stresin azaldığını gösteren araştırmalarda bulunmaktadır (Tokmak, Kaplan ve Türkmen, 2011, s. 61).

Bu çalışmada Medeni durum değişkenine göre iş stresi boyutunda dul veya boşanmış öğretmenlerin iş streslerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki Performans düzeylerinin analizinde anlamlı bir farklılık yoktur. Performans alt boyutların incelendiğinde ise, *Öğrenci Tanıma* Performans düzeylerinin analizinde evli öğretmenlerin dul veya boşanmış öğretmenlere göre *Mesleki performanslarının* daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde araştırmalarında ise yapılan çalışmalarda iş stresi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmayan birçok çalışmaya rastlanılmıştır (Aslan, Alparslan, Aslan, Kesepara ve Ünal, 1998, s. 6; Tel, Karadağ, Tel ve Aydın, 2003, s. 22; Nur, 2011, s. 237 Tokmak, Kaplan ve Türkmen, 2011, s. 61; Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013, s. 118; Torun ve Tekin, 2014, s. 54).

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre iş stresi Eğitim Enstitüsü grubu öğretmenler Yüksek lisans eğitim düzeyine sahip öğretmenlere göre iş streslerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. İş stresinin eğitimle azaldığı görülmüştür. Öğretmenlerin Eğitim değişkenine göre; Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin Eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre Mesleki Performansları daha yüksek olduğu görülmüştür

Sanlı (2017) yaptığı çalışmasında çalışma suresi, medeni durum, cinsiyet, branş, okul turu değişkenleri ile algılanan stres ölçeğine ait boyutlar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit etmiştir.

Literatürde yapılan bir araştırmanın sonuçlarında da cinsiyet değişkeni ile stres arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirtilmiştir (Fontana ve Abouserie, 1993).

Algılanan stres ölçeğine ait boyutların hepsinin ortalamalarının “Bazen” aralığında orta düzeyde olduğu belirtmiştir. ‘Stres/rahatsızlık algısı’ boyutunda ise 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21- 30 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit etmiştir. 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ‘Stres/rahatsızlık algısı’ düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Buradan da henüz mesleklerinin ilk yıllarında olan 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin her ne kadar ‘öz yeterlik’ anlamında kendilerini 21yıl ile 30 yıl aralığındaki mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yeterli hissetseler de daha yüksek düzeyde stres ve rahatsızlık algısına sahip oldukları sonucuna da varmıştır.

Okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre iş stresi il merkezinde bulunan sınıf öğretmenlerinin ilçe merkezinde bulunan sınıf öğretmenlerine göre iş streslerinin göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okul bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre; Köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir.

Öztay (2006, s. 75) örgüt içerisinde kontrolün sağlanmasının, performansa olumlu yansıdığını bildirmektedir. Çalışanlarla nitelikli etkileşim kurarak, güvene dayalı biçimde performansın artırılması yöneticilerin üzerine düşen önemli görevlerdendir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011, s. 364). Örgüt içi ilişkilerin istenilen seviyede olabilmesi için çalışanların birbirlerini kültür, ırk, din ve renk ayrımı gözetmeksizin kabul etmesinden geçmektedir. Bu durumlardan kaynaklanacak sorunlar, herhangi bir yasayla netleşmediği için çözümü de oldukça zor olabilmektedir. Örgüt içerisinde akademisyenlerin, yeterli sosyal desteği görmeleri ve yetenek alanlarına göre sorumluluk verilmesi performansa olumlu yansıyacaktır.

Baltaş Z., Baltaş, A. (1993) çalışma yaşamında çalışanların yaşadıkları iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisi incelenmiştir. İş stresinin ilişki içerisinde olduğu çok fazla faktör vardır. Örgütsel kültür, iş stresinin incelenebileceği en önemli faktörlerden birisi olduğu belirtmiştir. Kişilik özellikleri ve iş performansı, iş stresini etkileyebileceği gibi; bu etki ters yönde de olabilmektedir. Öğretim elemanlarının çalışma zorlukları, iş yükleri, kendilerinden beklenen sorumluluk ve yükselme gibi konularda yaşadıkları problemleri daha iyi anlayabilmek için demografik formda yer alan sorular genişletilebilir. Yapılan araştırmada katılımcılar performanslarını kendi algılarına göre değerlendirmişlerdir. Performansın var olan düzeyden daha düşük ya da daha yüksek değerlendirilebileceği göz ardı

edilmemelidir. İleride yapılacak araştırmalarda, katılımcılardan sorumlu kişilere de performans ölçeği uygulanmasının yararlı olacağı dūřünülebilir.

Eğitim verilen sınıf değişkenine göre iş stresi boyutunda Okutulan sınıf değişkeni iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin okuttuğu sınıf değişkenine göre; Mesleki Performans düzeylerinin analizinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmamıştır

Er ve Kaya (2014) Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının lisans eğitim öğretime sürecinde yaşadıkları stres kaynaklarının nedenleri ile ilgili olarak çoğunlukla öğrencilere yüklenen sorumluluğun fazla olması, KPSS'ye ilişkin hazırlanma süreci, ders içeriğinin yoğunluğu ve verilen ödevler, derslerin verimsiz geçmesi, hocaların derslere yeterince ilgi göstermemesi ve öğrencilere yönelik tutumları görülmektedir. Eęitim-öğretim sürecinin monoton olması ve KPSS'nin, oluşturduğu atanamama kaygısı her iki üniversitede ortak stres kaynakları olarak dikkat çekmektedir. Eęitim öğretim sürecinin monoton olmasına yönelik görüşler öğretim-öğrenci arasındaki etkileşimin öneminin yanı sıra öğretim hizmetinin niteliğini de ortaya koymasından önemlidir. Atanamama kaygısı ya da sınav stresinin genel olarak her öğrencide ortak olduğu söylenebilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta yaşanan stres düzeyidir. Çünkü sınav kaygısına yönelik belirli düzeye kadar yaşanacak stresin olumlu yönde etkileyeceği, ancak stresin yoğun yaşanması durumunda ise olumsuz sonuçlar vereceği dūřünülrse yaşanan stresin düzeyinin önemi daha iyi anlaşılabilir. Uyum problemi, üniversite ile ilgili sıkıntılar, hocaların yetersiz olması ve ayırım yapması ile sınav ve sunumlar, hocaların fazla anlayışlı olmaması, bölümde alanla ilgili derslerin azlığı ve başarılı olamamaya yönelik stres kaynakları söz konusu üniversitelerde öğrenim gören öğretmen adayları tarafından belirtilen ancak üniversiteler arasında farklılık gösteren stres kaynakları olarak dikkat çekmektedir. Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kişisel-aile yaşamında yaşadıkları stres kaynaklarının nedenlerine ilişkin olarak çoğunlukla öğrencilerin çevresel beklentilere bağlı olarak başarısız olma korkusu, maddi sıkıntıların derslere olumsuz etkisi, geleceğe ilişkin aile ve çevrenin oluşturduğu olumsuz baskı ve geleceğe yönelik hedeflere ulaşamama korkusu tespit edilmiştir.

Eğitim verilen sınıf mevcudu değişkenine göre iş stresi Okutulan sınıf mevcudu değişkeninin iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin okuttuğu sınıf mevcudu değişkenine göre 10-21 ve 21-30 öğrenci mevcudu olan öğretmenlerin

Mesleki performans düzeyleri 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Mesleki kıdem değişkenine göre iş stresi boyutunda 16 yıl ve üstü öğretmenlerin 6-10 yıl ve 1-5 yıl öğretmenlere göre iş streslerinin göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre; 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü Mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre Mesleki Performans daha yüksek olduğu görülmüştür.

Gavcar, Ülkü ve Ekmekçi (2001) üniversite öğrencilerinin ailelerinin gelir düzeyinin başarıları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Gizir (2005) yaptığı çalışmada; ilişkilerin yüzeysel ve çıkarı dayalı olması ilişkilerde aşırı rekabet, bireysellik ve benciliğin, öğrencilerin arkadaş ilişkilerine yönelik en sık yaşanan problemlerin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Töremen ve Çankaya (2008) korku, nefret, kin, kıskançlık, sabırsızlık ve tahammülsüzlük gibi duyguların insanlardaki negatif (bozucu) duygular arasında yer aldığını, bu duyguların yoğunluğu ve bu duyguların bireyleri etki altına alması sonucunda, verimsizlik, stres, depresyon ve tükenmişlik vb. ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Schmidt ve Kurdek, (1985), tarafından yalnızlığa yönelik; bireylerin sosyal ilişkilerinde niceliksel ve niteliksel eksiklikler sonucu kişisel ihtiyaçların karşılanamadığı ve sosyal ödüllerin azaldığı durumlarda ortaya çıkan istenmeyen, kaçınılan, kaygı, üzüntü ve stres gibi boyutlara vurgu yapılmıştır.

Akpınar (2013) araştırmada, öğretmen adaylarının stres düzeylerinin, cinsiyet, aile, sigara ve alkol kullanma durumları, öğretim ve barınma durumu değişkenlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının, stres puan ortalamalarının, *atanma kaygısı* değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte olduğu ve atanma kaygısı taşıyanların stres düzeyinin, bu kaygıyı kısmen duyanlar ve duymayanlara göre daha fazla olduğu, araştırmada ulaşılan diğer bir sonuçtur. Bununla ilgili olarak, eğitim fakültelerinin öğrenci kontenjanlarının öğretmen yetiştirme ve istihdamında arz-talep dengesi dikkate alınarak belirlenmesi, sorunun orta ve uzun vadede çözümü için yarar sağlayabilir. Ayrıca öğretmen atama sorununun çözümünde, eğitim fakültelerinin yegâne işi olan “öğretmen yetiştirme” amacının, farklı istihdam alanlarını da kapsayacak şekilde çeşitlendirilmesi de tartışılabilir.

Araştırmada dikkat çeken diğer bir sonuçta, öğrenim gördüğü bölümü istemeyerek tercih eden öğretmen adaylarının stres düzeyinin, öğrenim gördüğü bölümü isteyerek tercih eden öğretmen adaylarına göre daha yüksek olduğudur. Bu sorun, lise

düzeyinde öğrencilere meslek seçimi ve yükseköğretim geçişte daha iyi rehberlik hizmetlerinin verilmesiyle azaltılabilir. Araştırmada, bunlardan başka, öğretim elemanlarının dersteki tavırları ile ekonomik durum değişkenlerinin de öğretmen adaylarının stres düzeyini yükselttiği anlaşılmıştır. Bunlardan öğretim elemanlarının tavır konusunda yaşanan sorunun aşılmasında, eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iletişim becerisi, öğretim yöntemleri ve sınıf yönetimi gibi yönlerden profesyonel şekilde desteklenmesi yarar sağlayabilir. Öğretmen adaylarını strese maruz bırakan ekonomik durumla ilgili olarak da, üniversitelerin, sözü geçen öğrencilerin beslenme, barınma ve ulaşım gibi ekonomik boyutu ağırlıkta olan sıkıntılarının çözümüne yönelik önlemler alması, sorunun çözümüne katkı sağlayabilir.

Örücü ve ark.(2010) araştırma sonucunda sağlık sektöründe çalışanların eğitim alanında çalışanlara göre daha fazla strese maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca kurumda çalışılan süre ile stres düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Kurumda çalışma yılı arttıkça algılanan stres düzeyi artmaktadır. Eğitim durumu ile stres algısı arasındaki ilişki incelendiğinde ise negatif yönlü ilişki olduğu, eğitim seviyesi stres algısının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma yaşamındaki görev ile stres algısı arasında yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı verilere ulaşılmıştır. Ücretli öğretmenlerin stres algıları en düşük, ebe ve hemşirelerin ise en yüksek grup olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları stresin performansları ile ilişkisi incelenmiş ancak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların stres düzeylerini azaltmak amacıyla yöneticiler tarafından iş görenlerin stres durumlarını arttıran faktörlerin tespit edilip bunları azaltma yönünde çabalar göstermeleri gerekmektedir. Bu da örgüt içerisinde etkili iletişim ağının kurulması ve çalışanların motivasyonlarının yüksek tutulması ile mümkün olacaktır.

Aktaş (2010) yılındaki araştırmasında da kişilik düzeyi ile stres düzeyi arasındaki ilişkiye de bakmıştır. Yaşanılan sosyal ekonomik koşulların üst düzey yöneticiler için (hem özel hem de kamu kesimindeki) stresli iş ortamı yarattığı ve yöneticilerin benzer davranış özellikleri gösterdiği (A tipi şahsiyet) belirtmiştir. Yaş ile stres arasındaki ilişki arasında pozitif yönlü istatistiki açıdan önemli bir ilişki bulunmuştur. Bilindiği gibi ilerlemiş yaş belli davranış değişiklikleri yapmada zor bir döneme işaret edebilir. Üst düzey yöneticilikte öğrenilmiş ve benimsenmiş tutum ve davranışları değiştirmek daha da zorlaşabilir. Yöneticinin bu statüde kalış süresi arttıkça davranış değişikliği yaratmak daha da zorlaşabilmektedir.

Özgan ve ark. (2008) Okulda stres oluşumu üzerinde en az etkili olan etmenlerin başında “sınıfta arkadaşlarla sorun yaşanması” gelmektedir. Bu maddeyi de “arkadaşlarımla doğru iletişim kuramıyorum” maddesi izlemektedir. Okul ortamında arkadaşlık ilişkilerinin kötü olması az ya da çok öğretmenleri stres konusunda etkileyebilir. Araştırmanın bu bulgularının aksine araştırmacılar öğretmenlerin ilişkilerinde problem yaşamalarının olağan bir durum olduğunu ve öğretmen kişilerarası ilişkilerde yaşadıkları problemleri en önemli problem alanlarından birisi olarak değerlendirdiklerini belirtmişlerdir (Gizir, 2005). Araştırmada ise öğretmenlerin arkadaşlarıyla yaşadıkları sorunlardan dolayı pek fazla stres yaşamadığı tespit edilmiştir. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenler tarafından arkadaşlarla olan ilişkilerin bir problem durumu olarak algılanmadığı ve stres oluşumuna neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Allen, (1983) zaman yönetimi genellikle stresle başa çıkmak için önerilen bir yöntemdir. Eğer kişi işiyle ilgili zamanını iyi yönetirse, günlük baskılardan kendisini kurtarabilmektedir. Moorhead ve Griffin, (1989) Zaman yönetiminde en çok bilinen yaklaşım, her sabah o gün yapılacakların listesinin oluşturulmasıdır. Bu liste üç bölüme ayrılabilir; yapılması zorunlu işler, yapılması gereken önemli işler ve başkasına devredilebilen ya da ertelenebilen isteğe bağlı işlerdir. Bu strateji her gün önemli işlerin yapılmasına yardım eder ve daha az önemli işleri başkalarına devrederek iş yükünü azaltır (Moorhead ve Griffin, 1989).

Ayrıca Seidman ve Zager (1991), öğretmenler tarafından kullanılan rekabetçi veya düşük seviyeli fiziksel egzersiz, meditasyon, hobi ve tatil aktivitelerinin yapılmasının stres ile başa çıkma noktasında önemli olduğu belirtilmiştir.

Moorhead ve Griffin, birey stres kaynaklarına karşı dayanıklılığını gösterebilse de, okuldan kaynaklanan stres kaynaklarını kendi kendine ortadan kaldıramayabilir. Bu nedenle okullar da stresle başa çıkmada önemli yer tutmaktadır. Böylece, stresle başa çıkmada okul merkezli bir kontrol şeklinde de gerçekleştirilerek, okul içindeki öğretmenlerin istekleriyle okul ortamının gerekleri arasındaki uyum artırılabilir. Okullar, öğretmenlerde var olan yüksek düzeydeki stresi azaltmak için, kendi iç yapılarında, yöntemlerinde ya da işin gereklerinde yapılan değişiklikleri benimseyebilir ya da stres yönetimi ile ilgili hizmet içi eğitimler düzenleyebilir. Yine okul içindeki iş yükünün artmasından dolayı öğretmenlerin stres düzeylerinin artacağı görülmektedir

(Collie, Shapka ve Perry, 2012). Hodge ve arkadaşları (1994), okulların öğretmenler ve öğrenciler için rehberlik ve danışmanlık desteği sağlamasını önermiştir. Bu sayede öğretmenlerin çalışmaları ve başarıları hakkında olumlu geribildirim verme prosedürlerini tanıtmak; beceri paylaşımı için profesyonel videolar; ve pratik stres azaltma stratejilerinde (örneğin, rahatlama ve sınıf ve zaman yönetimi) yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmenin yararlı olacağını vurgulanmıştır.

Karar verme sürecine katılımı artırma, bireylerin iş üzerinde kontrol duygusunu artıracaktır. Katılımı artırma, karar verme sürecindeki merkezileşmeyi ortadan kaldırarak iş performansı sorumluluğunu diğerlerine de dağıtmaktadır (Tosi, Rizzo ve Carroll, 1986). Sonuç olarak katılım, bireyin işe olan bağlılığını artırmaktadır ve buna bağlı olarak da rol çatışmasını ve belirsizliğini ortadan kaldırarak stresi azaltmaktadır.

Gürel ve Altunoğlu (?) örgütlerin beklentilerinin sürekli olarak artması ve aşırı iş yükü gibi nedenlerle başarı hedeflerini gerçekleştirmek ve çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak isteyen bireylerin daha çok çalışmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan iş yaşamından kaynaklanan talepler ve baskılar nedeniyle birey rol çatışması yaşamakta, iş ve özel yaşamı arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Aşırı çalışmaya bağlı olarak, bireyin yaşadığı baskı ve stres çeşitli sağlık sorunları yaşamasına da neden olmakta ve yaşam doyumunu çeşitli şekillerde etkilemektedir. Bu çalışmada varsayıldığı gibi iş koliklik ve iş stresi arasında pozitif ve iş stresi ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Eskibağ (2014) çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin sahip oldukları kıdem yılı ile Mesleki Performansları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum, öğretmenlikte yıl faktörünün çok da önemli olmadığını düşündürmektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş arkadaşları arasındaki ilişkileri ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş arkadaşları ile olan ilişkiler olumlu yönde iyileştikçe örgütsel bağlılık da artmaktadır. Okula bağlılığı artan öğretmenin daha çok çalışacağını, okul için fedakarlık yapacağını düşünebiliriz. Okulda, sevgi, saygı ve bağlılık ortamının oluşturulmasının eğitim ve öğretimde kaliteyi artıracığını söyleyebiliriz. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş arkadaşları arasındaki ilişkileri ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş arkadaşları ile olan ilişkiler olumlu yönde iyileştikçe iş doyumunu da artmıştır. Okulda öğretmenler arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi için sistemin içindeki her unsur elinden geleni yapmalıdır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş arkadaşları arasındaki ilişkileri ile mesleki

performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Öğretmen performansının yükseltilmesi konusunda arkadaşlarla olan ilişkiler unsurunun fazla önemli olmadığını söyleyebiliriz. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin veliler ile olan ilişkileri ile Mesleki Performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Veliler ile olan ilişkiler olumlu yönde iyileştikçe örgütsel bağlılıkta da yükselme olmuştur. Bu sonuca göre veli unsurunun öğretmenin okula bağlılığını etkilediğini söyleyebiliriz. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin veliler ile olan ilişkileri ile İş Doyumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Veliler ile olan ilişkiler olumlu yönde iyileştikçe öğretmenlerin iş doyumunu da artmaktadır. Collie (2012) çalışmasında iş doyumunun farklı değişkenlerden (ör: veli, okul vs.) etkilenebileceği belirtilmektedir. Öğretmenlerin bu yönden iş doyumlarını artırabilmek için velilerin okula olumsuz yönde etkilerinin olmaması yönünde gerekli önlemler alınmalıdır diyebiliriz. 92 Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin veliler ile olan ilişkileri ile Mesleki Performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Öğrenci velisinin öğretmenle problem yaşaması öğretmenin performansını düşürebilir diyebiliriz. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları; öğretmen performansına göre, iş doyumundan daha çok etkilenmektedir. Diğer bir ifade ile iş doyumları yüksekse örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Bu sonuca göre öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini sevmeleri sağlanırsa, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları artacaktır diyebiliriz. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları öğretmen performansı alt ölçeklerinden sadece yönetime katkı ile planlama ve sınıf yönetiminden etkilenmektedir. Diğer alt ölçek değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler gözlenmemektedir. Yönetime katılan öğretmen, okulu yönettiğini düşündüğü için örgütsel bağlılığı artmaktadır diyebiliriz.

Bu çalışmada öğretmenlerin Mesleki performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.479 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Mesleki performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin Kişisel Mesleki Gelişim performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.474 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Kişisel Mesleki Gelişim performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin Öğrenci Tanıma performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.370 düzeyinde negatif yönde anlamlı

ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Öğrenci Tanıma performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin Öğretme Öğrenme performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.453 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Öğretme Öğrenme performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin Öğrenmeyi Gelişimi İzleme performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.456 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Öğrenmeyi Gelişimi İzleme performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin Okul Aile Toplum İlişkileri performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında -0.354 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin Okul Aile Toplum İlişkileri performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlardan da görüleceği üzere iş stresinin mesleki performans ve alt boyutları negatif yönde etkilediği görülmüştür.

Altun (2018) yılında yaptığı çalışmada Örgütsel Stres Ölçeğinin Kontrol Alt Boyutu ile Beş Faktör Kişilik Envanteri Sorumluluk Alt Boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Leiter, Gascon ve Martinez-Jarreta (2010, s. 57) araştırmasında iş yerinde kontrolle sorumluluk arasında pozitif yönde ilişki olduğunu belirlemiştir. İş yerinde kontrolün sağlanmadığı durumlarda şüpheli yaklaşımın artmakta ve bu durumda sorumlulukların aksatılmasına neden olmaktadır. Sorumluluk, bireylerin dürtülerini ne düzeyde kontrol ettiği ile ilişkilidir. Sorumluluk sahibi olanlar, hedefe yönelen, zeki ve güvenilir kişilerdir. Sorumluluk sahibi olanlar, mükemmeliyetçi ve iş kolik olabilmektedir. Başarı yönelimli olan bu kişiler, güvenilir olmakla birlikte, organize biçimde hareket etmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda ise; Algılanan stres özelliklerinin alt boyutlarından yetersiz öz yeterlilik algısı davranışı ile stres/rahatsızlık algısı davranışı arasında negatif yönde çok zayıf ilişki bulunmuştur. Düşünce ve duygularını ifade edemeyen genellikle olumsuz ve kararsız olan, özgüveni düşük tipler stresi yoğun yaşayan kişilerdir. Çünkü sahip olunan kişilik özeliği stres algısını doğrudan etkilemektedir (Baltas ve Baltas, 1993).

Bireylerin hayatlarının dış etkenler ya da kendileri tarafından yönlendirilme düşünceleri kontrol odağı kavramıyla ilişkilidir (Keser, 2014). Kontrol odağı, kişilerin

görevleri ve sorumluluklarını algılama düzeyiyle ilişkili olmak üzere iki yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu yaklaşımlar içsel ve dışsal kontrol odağıdır. İçsel kontrol odağına sahip olanlar, karşılaşılan durumların sebeplerini kendileri olarak görürler. Davranışlarının ya da kişilik özelliklerinin karşılaşılan durumlara yol açtığı düşünülmektedir. Yaşamın herhangi bir döneminde mutsuzluk hissedildiğinde ise kendi çabalarıyla bunun üstesinden gelinebileceğine inanılmaktadır (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010: 147). Bireylerin işlerine yönelik kontrol algısının azalması, strese sebep olan bir faktördür. Literatürde yer alan açıklamalar dikkate alındığında sorumlulukla kontrolün ilişki içerisinde olabileceği düşünülebilir. Hata yapmamaya çalışan, mükemmeliyetçi davranan ve sorumluluğuna yönelik bütün alanları kontrolü altında tutmak isteyen bireylerin, kontrol algısının artmasıyla sorumluluk bilincinin artacağı söylenebilir.

Örgütsel Stres Ölçeği Kontrol Boyutu ve Sosyal Destek Alt Boyutu ile Performans arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir ($p < .05$). İş yerinde kontrol algısı yüksek olan ve yeterli düzeyde destek gördüğünü düşünen bireylerin, performanslarında da artış olmaktadır. Nelson ve Quick (2000) ise çalışmasında yaptığı işi kontrolünü elinde bulunduran ve iş ortamında destek görenlerin, performanslarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Motowild (1997, s. 75) araştırmasında, çalışanların kontrol algısının olmamasının, iş performansını düşürdüğünü belirlemiştir. Yapılan araştırmada sosyal desteğin, iş performansını artırdığı tespit edilmiştir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009, s. 59-62).

Sınıf öğretmenlerinin iş stresi üzerinde mesleki performansın önemli bir etkisi bulunmaktadır. İş stresinin artması öğretmenin mesleki performansının düşmesine yol açmaktadır. İş stresinin artması öğretmenin mesleki gelişim performansının düşmesine yol açmaktadır. Öğrenci tanıma performansı iş stresi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre öğretmenin Öğrenme-Öğretme Performansı iş stresi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ortaya çıkan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş stresinin artması öğretmenin Öğrenmeyi- Gelişimi İzleme Performansının düşmesine sebep olmaktadır, denilebilir. Öğretmenin Okul aile toplum performansı iş stresi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. İş stresinin artması öğretmenin Okul aile toplum performansı düşmesini yol açmaktadır.

5.2. Sonuç

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi düzeyinin “D” kategorisinde yani “Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli düzey” olarak bulunmuştur
- Yaş değişkenine göre iş stresi boyutunda 51- üzeri yaş grubu öğretmenleri iş streslerinin 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Mesleki Performans düzeylerinin analizinde 20-30 ve 31-40 yaş grubu sınıf öğretmenlerinin 51- üzeri yaş grubu sınıf öğretmenlerine göre **mesleki performanslarının** daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki performans ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde ise; **Kişisel mesleki gelişim** performansı, **öğrenciyi tanıma** performansı, **öğretme- öğrenme** performans düzeylerinin 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 51-üzeri yaş grubu sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür
- Medeni durum değişkenine göre iş stresi boyutunda dul veya boşanmış öğretmenlerin iş streslerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki performans düzeylerinin analizinde anlamlı bir farklılık yoktur.
- Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre iş stresi eğitim enstitüsü grubu öğretmenler yüksek lisans eğitim düzeyine sahip sınıf öğretmenlerine göre iş streslerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. İş stresinin eğitimle azaldığı görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim değişkenine göre; Yüksek lisans mezunu olan sınıf öğretmenlerinin eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlere göre mesleki performansları daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Sınıf öğretmenleri okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre; köyde ve ilçede eğitim veren öğretmenlerin ilde eğitim veren öğretmenlere göre mesleki performans düzeyleri daha yüksektir.
- Eğitim verilen sınıf değişkenine göre iş stresi boyutunda anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin okuttuğu sınıf değişkenine göre; mesleki performans düzeylerinin analizinde anlamlı bir farklılık yoktur.
- Eğitim verilen sınıf mevcudu değişkenine göre iş stresi okutulan sınıf mevcudu değişkeninin iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin okuttuğu sınıf mevcudu değişkenine göre 10-21 ve 21-30 öğrenci mevcudu olan sınıf

öğretmenlerinin mesleki performans düzeyleri 31-40 öğrenci mevcudu olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

- Mesleki kıdem değişkenine göre iş stresi boyutunda 16 yıl ve üstü sınıf öğretmenlerinin 6-10 yıl ve 1-5 yıl öğretmenlere göre iş streslerinin göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre; 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre mesleki Performansları daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleki performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin kişisel mesleki gelişim performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin kişisel mesleki gelişim performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin öğrenciyi tanıma performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin öğrenciyi tanıma performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerin öğretme öğrenme performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin Öğretme Öğrenme performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin öğrenmeyi gelişimi izleme performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin öğrenmeyi gelişimi izleme performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin okul aile toplum ilişkileri performans ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin okul aile toplum ilişkileri performans düzeyleri ile iş stresleri ters yönde olduğunu göstermektedir.
- Bu sonuçlardan da görüleceği üzere iş stresinin mesleki gelişim ve alt boyutları negatif yönde etkilediği görülmüştür.

- Sınıf öğretmenlerinin iş stresi üzerinde mesleki performansın önemli bir etkisi bulunmaktadır.
- İş stresinin artması sınıf öğretmenlerinin mesleki performanslarının düşmesine yol açmaktadır.
- İş stresinin artması sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim performanslarının düşmesine yol açmaktadır.
- İş stresinin artması sınıf öğretmenlerinin öğrenciyi tanıma performansını düşmesine yol açmaktadır. Öğretmenin öğrenme-öğretme performansı iş stresi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. İş stresinin artması öğretmenin öğrenme-öğretme performansı düşmesine yol açmaktadır.
- Öğretmenlerin iş stresinin artması öğretmenin öğrenmeyi- gelişimi izleme performansının düşmesine sebep olmaktadır,
- İş stresinin artması öğretmenin okul aile toplum performansı düşmesine yol açmaktadır.

5.3. Öneriler

Bu çalışma sonucunda;

- Özellikle mesleki hayatlarının ilerleyen yıllarında sınıf öğretmenlerinin iş streslerini azaltmaya yönelik aktivitelerin yapılması,
- Tecrübeli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlere mesleki rehberlik yapması sağlanabilir.
- Sınıf öğretmenlerine stresten korunma yolları konusunda seminerler verilmesi,
- Sınıf öğretmenlerine çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması,
- Sınıf öğretmenlerinin görev yerlerinden kaynaklı stres ve mesleki performans düşüklüğünü azaltabilmek için tayin ve yer değiştirme gibi durumlarının iyileştirilmesi,
- Bu alanda benzer araştırmaların artırılarak sonuçlarının coğrafik bölgelere göre değişimlerinin incelenebilir,
- Araştırmacılar nitel veri toplama araçlarıyla (gözlem, görüşme vs.) benzer araştırmalar yapabilirler,

- Sınıf öğretmenlerinin stres ve mesleki performans düşüklüğünün nedenlerini belirleyecek çalışmalar yapılabilir,
- Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ile baş edebilmesi için hangi yöntemleri kullandıklarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir,
- Sınıf öğretmenlerinin okul içi ilişkileri ve iletişimini belirleyecek çalışmalar yapılabilir,
- Branş öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performanslarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılarak, sınıf öğretmenleri ile karşılaştırma yapılması sağlanabilir,
- Sınıf öğretmenlerini stresten uzaklaştıracak sosyal aktiviteler artırılabilir,
- Bu alanda benzer araştırmaların artırılarak sonuçlarının coğrafik bölgelere göre değişimleri incelenebilir.



KAYNAKLAR

- Ada, B. (2008). Türk Kamu Personelinin Performans Değerlendirmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi* .
- Ağma, F. Ş. (2007). İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Ankara.
- Akbulut, M. (2004). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimine Göre Hizmet İçi Eğitime Katılan Öğretmen ve Yöneticilerin İş Motivasyonuna Bakış İlişkin Durum ve Görüşlerinin Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Adana*.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15 (1-2), 304*.
- Akpınar B. (2013) Öğretmen Adaylarının Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Analizi Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, ss.229-241
- Akpınar B.,(2013) Öğretmen Adaylarının Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Analizi Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 229-241 229
- Akpınar, B. (2008). Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 16 (2), 359-366*.
- Aksoy, E. G. (2013). Çalışma Ortamında Stres (Denizli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı* . İstanbul.
- Aktaş A., (2010) Mavili Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi Ve Kişilik Özellikleri Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Ankara Üniversitesi SSF Dergisi. 56-4
- Aladağ, A. (2000). Dışsal Ödüllendirmede ve Dışsal Ödüllendirmenin İş Gören. *Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı* . İstanbul.
- Albert, E. (2003). Gérer Son Stress. *Manageris (121), 1-8*.
- Allen, R.J. (1983). Human stress: Its nature and control. NY: Macmillan.
- Altınok V. (2009) İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(2), 513-532

- Altınok, V. (2009). İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 513-532.
- AltunM.K., (2018) Çalışma Yaşamında İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı İle İlişkisi Yüksek Lisans Tezi Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi Ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı Bursa.
- Arat, M. (2010). *Kriz ve Stres Yönetimi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Arıcan, H. (2009). Eğitimde Çevre Faktörleri ve Öğretmen Üzerindeki Stres Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı* . İstanbul.
- Arsenault, A., Dolan, S. (1983). The Role Of Personality, Occupation And Organization In Understanding The Relationship Between Job Stress Performance And Absenteeism. *Journal Of Occupational Psychology* (56), 227–240.
- Arslan, M. (2010). Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı* . İstanbul.
- Arslan, S., Özpinar, İ. (2008). Öğretmen Nitelikleri: İlköğretim Programlarının Beklentileri ve Eğitim Fakültelerinin Kazandırdıkları. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 2 (1), 38-63.
- Aslan, H., Alparıslan, N., Aslan, O. ve Kesepara, C. (1998). İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenirliği. *Düşünen Adam*, 11(2), 4-8.
- Aslan, M. (1995). Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları. *Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı* . Malatya.
- Ayas, A. (2009). Öğretmenlik Mesleğinin Önemi ve Öğretmen Yetiştirmede Güncel Sorunlar. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 1-11.
- Aydın, A. (1999). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (3), 52-53.
- Aytaç, S., Bayram, N. (2000). Marmara Depremi Sonrası Bireylerdeki Stres Tepkilerinin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (4), 42-61.

- Aytok, A. (2004). Performans Değerlendirme İle Performansa Dayalı Ücret ve Bir Endüstri İşletmesi Örneği. *Yüksek Lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı* . Kütahya.
- Babalık, F. C. (2005). *Mühendisler İçin Ergonomi İşbilim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baklacı, E. (2013). İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı* . Hatay.
- Balcı, A. (2000). *İş Stresi*. Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Baltaş, A., Baltas, Z. (1998). *Stres ve Başa Çıkma Yolları. 18. Basım*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barlı, Ö. (2010). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. Erzurum: Aktif Yayınevi.
- Basım, H.N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (1), 145-165
- Başar, H. (2003). Önyargısız ve Ezbersiz Eğitim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (34), 214-235.
- Batıgün, A. D., Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17 (1), 33-34.
- Baytar, Ö. (2010). İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı* . İstanbul.
- Bek, Y. (2007, kasım). Öğretmenin toplumsal mesleki rolleri ve statüsü. *Yüksek Lisans Tezi* . Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana bilim Dalı.
- Betonio J.R., Stress Factors and the Teaching Performance of the College Faculty. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(7) s.1-18
- Bilgin, K. U. (2004). *Kamu Performans Yönetimi, Memur Hak ve Yükümlülüklerinin Performansa Etkisi*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Billingsley, B.S. Cross, L.H: Predictors of Commitment, job Satisfaction and 1992 Intent to Stay in Teaching: A Comparison of General and Special Educators, *The journal of special education*, 25 (4) 453-471.
- Binbaşıoğlu, C. (1991). *Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.

- Bozkurt, N. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Stres Yaratan Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13 (2), 467-478.
- Braham, B. (1998). *Stres Yönetimi*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Budak, G., Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Fakülteler Kitabevi.
- Bulut, D. (2013). Çalışma Yaşamında İş Stresi. *Yüksek Lisans Tezi: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Büyükfırat, B. (2009). Performans Değerleme Uygulamalarının Çalışanların İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkileri: İmalat Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sakarya.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 3-4.
- Can, S. (2013). Kamu personeli seçme sınavı nedeniyle öğretmen adaylarında oluşan stresle başa çıkma yöntemleri. *E journal of new world sciences academy*, 8 (1), 27-45.
- Canik, B. (2010). Esenboğa Hava Limanı'nda Farklı Birimlerde Çalışanların Stres Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Celep, C. (2004). *Meslek Olarak Öğretmenlik*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Cemaloğlu N, Erdemoğlu DŞ (2007) Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi *Kastamonu Eğitim Dergisi* 15(2) 465-484 Ankara.
- Ceylan, A., Ulutürk, H. Y. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1).
- Ceylan, A., Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1).
- Chuang, NKL, Simon, A. (2011). Job Stress Among Casino Hotel Chefs in a Top-Tier Tourism City. *Journal of Hospitality Marketing Management*, 20 (5), 551-574.
- Collie, R.J., Shapka, J.D., Perry, N.E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204. <http://dx.doi.org/10.1037/a0029356>
- Çağlayan, A. (2011). *Özlenen Öğretmen*. İstanbul: Kayıhan Yayınları.

- Çalışkan A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 363-401.
- Çelik, K., Çatalbaş, G., Tomul, E. (2014). İlköğretim Kurumu öğrencilerinin Sınıf öğretmeni Kavramına İlişkin Metaforik Algıları. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi* (16), 1-16.
- Çelikten, M., Şanal, M., Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi* , 208-234.
- Çınar, O. (2010). Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (33), 103-104.
- Çukur, M. (2001). Örgütsel stres yönetimi. *İSG İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 3, 7-10.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 20 (4).
- Deblois, C., Corriveau, L. (1994). *Organizational Culture of Secondary Schools and Students Academic Progress*. Canadian: Universite Laval.
- Demirel, Ö. (2017). *Öğretim İlke ve Yöntemleri Öğretme Sanatı* (23.Baskı b.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Dikici, A. (2004). Eğitim ve Toplum. M. Taşpınar içinde, *Öğretmenlik Mesleği* (s. 23-24). Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Dinçer, M. (2003). Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Rolü. *Ege Eğitim Dergisi*, 3 (1), 102-112.
- Doğan, S. (2015). Eğitimin İşlevleri. C. T. Uğurlu içinde, *Eğitim Bilimine Giriş* (s. 1-2). İstanbul: Eğiten yayıncılık.
- Durna U. (2006) Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, s.20
- Dursun, C. (2008). Sınıf Öğretmenliği Aday Öğretmenlerinin Profili (Ankara Örneği). *Yüksek Lisans Tezi: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü* . Ankara.
- Duyan, E. C. (2008). Çalışma Yaşamında Yoga: İş Tatmini ve Stres Yönetiminde Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Bursa.

- Efeoğlu, İ. E., Özgen, H. (2007). İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Eğın, A. (2015). Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik. *Yüksek Lisans Tezi: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Ekinci, S., Ekici, H. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 93-111.
- Er H., Kaya M.F., (2014) Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesi Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE (18)2, 1 – 15
- Erdem, A. R. (2005). *Etkili ve Verimli Nitelikli Eğitim*. Ankara: Anı Yayınları.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergun, G. (2008). Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*. İzmir.
- Ergül, A. Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Ergün, M., Ergezer, B. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Ocak yayınları.
- Erşan, E., Yıldırım, G., Doğan O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115- 121.
- Ertekin, Y. (1993) *Stres ve Yönetim*, Ankara: TODAİ Yayını.1993
- Ertekin, Y. (1993). Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 26 (1).
- Ertürk, S. (1988). Türkiye'de Eğitim Felsefesi Sorunu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (3), 11-16.
- Ertürk, S. (1993). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Meteksan Yayıncılık.
- Eskibağ Ş., (2014) Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumları İle Mesleki Performans Arasındaki İlişki İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul Nisan, 2014
- Eskridge, D. H., Coker, D. (1999). Öğretmenlerde Stres: Belirtileri, Nedenleri ve Başa Çıkma Teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (5), 66-72.

- Fabio, A. d., Prosch, G. J. (1997). Stress. *The Arthritis Trust Of America* .
- Fidan, N. (1996). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Kadioğlu matbaası.
- Fidan, N., Erden, M. (2001). *Eğitime Giriş*. İstanbul: Alkim Yayınları.
- Filiz, A. (2004). Performans Değerlendirme ve Yönetimi. *Sektörel Tanıtım Dergisi* (80), 9-13.
- Fontana, D., Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63(2), 261-270.
- Gagne, R. (1985). *The Conditditiion of Learning*. New York: Holt Rinehot and Winston Inc.
- Gamsız Ş, Yazıcı H, Altun F., (2013) Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik Ve İş Doyumu *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 8(8),s.1475-1488.
- Gamsız, Ş. (2013). Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlik, A Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı* . Trabzon.
- Gavcar, E., Ülkü, M. ve Ekmekçi, S. (2001). Üniversite Öğrencilerinin Başarıları Üzerine Etki Eden Bazı Faktörlerin Araştırılması. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 19-29.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2006). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir Örneği). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, www.pamukkale.edu.tr Erişim Tarihi: 17.07.2007
- Gitonga Millicent Kirigo and Ndagi JM. (2016) Influence of Occupational Stress on Teachers' Performance in Public Secondary Schools in Nyeri County, Nyeri South Sub County Kenya *International Journal of Business and Management Invention* 5(5) 23-29
- Gizir, C., A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 196–213.
- Gizir, C.A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 196–

213. Retrieved 28 February 2008 from
http://efd.mersin.edu.tr/dergi/meuefd_2005_001_002/pdf/meuefd_2005_001_02_0196-0213_gizir.pdf

- Gökgöz, H. (2013). Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*. Edirne.
- Göksel, A., Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları İle Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* (2), 315-343.
- Gömlüksiz, M. N. (2004). Öğretmenlik Mesleğinin Nitelikleri. M. Taşpınar içinde, *Öğretmenlik Mesleği*. Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Groot, W., Brink, H. M. (1999). The Price of Stress. *Journal of Economic Psychology*, 20.
- Gupta, O. P. (1982). *Commitment to Work of Industrial Workers*. New Delhi: Concept Publishing Company.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109.
- Gül, G. (2004). Birey Toplum Eğitim ve Öğretmen. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* (1), 223-236.
- Güldal, D. (2006). Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü*. Adana.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 11 (43), 77-104.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2005). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (23), 61-85.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 272-283.
- Günbayı İ. Tokel A. (2012) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* 3:5 s.1-12

- Gürel E. B., Altunoğlu A.E., (2014) İş koliklik, İş Stresi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi: 9: 42-50.
- Güven, H. (2010). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmen Performanslarını Geliştirmek İçin Kullandıkları Yöntemler Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . İstanbul.
- Haktanır, M. (2016). İş Stresi Yaratn Faktörler Ve Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Hamid Z., Bisschoff C, Botha C. (2015) Work Stress and its Influence on the Work Performance of Swaziland Teachers in the Swaziland School Education System J Psychology, 6(2), s.142-157
- Harris, K., Halpin, G. (1985). Teacher Characteristics and Stres. *Journal of Educational Research*, 78 (61), 346-350.
- Hatipoğlu A, Kavas E. (2016) Veli Yaklaşımlarının Öğretmen Performansına Etkisi İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 5(4) 1012-1034
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2).
- Ho, J. (1995). The Singapore Executive: stres, Personality and Wellbeing. *Journal of Management Development*, 14 (4), 47-56.
- Hodge GM, Jupp JJ, Taylor AJ (1994). Work, stress, distress and burnout in music and mathe-matics teachers. *British Journal of Educational Psychology* 64: 65–76.
- Hwang, J.-L., Junghoon, J., Seulgi, C., Hosung, K., Samuel, S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality Tourism Administration*, 15 (1), 60-77.
- Ilıkan, A. H. (2007). Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Yeterliklerinin Eğitim Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı* . İstanbul.
- Işıkhan, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları.
- İnce, N.B. Şahin, A.E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education]*, 31(2), 391-409.

- İnce, Ö. (2003). İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü* . İstanbul.
- İrisöz, S. (2013). Performans Baskısı: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . İstanbul.
- Karabacak, G. (2010). İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* , 3-4. İzmir.
- Karaca, S. (2008). Orta Kademe Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı* . İstanbul.
- Karadavut, Y. (2005). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları. *Yüksek lisans tezi* . Ankara.
- Katau, A., Budhwar, P. (2006). “Human Resource Management Systems and Organizasyonel Performance: A Test of A Mediating Model In The Greek Manufacturing Context. *Int. J. Human Resource Management*, 17 (7).
- Kaya M.F., Alım M. (2014) Coğrafya Öğretmenlerinin Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma *Eastern Geographical Review* 34, s71
- Kayum, A. (2002) İlköğretim Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları, 2002 yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Keser, A. (2014). *Geleneksel ve güncel boyutlarıyla iş stresi kaynakları*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Keser, A. (2014). *İş Stresi Kaynakları*. Ankara: Türk Metal yayınları.
- Keskin, G. (1997). Örgütsel Stres ve Erzurum'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi* (2), 148-161.
- Keskin, M. (2008). İlköğretim 1. Kademe Sınıf Öğretmenlerinin Bilişim Teknolojileri Okuryazarlık Düzeylerinin Öğrenci Başarısını Etkileme Düzeyi(Afyonkarahisar İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı* . Afyonkarahisar.
- Khan A, Shah I.M., Khan S., (2012) Teachers’ Stress, Performance & Resources The Moderating Effects of Resources on Stress & Performance. *International Review of Social Sciences and Humanities* 2(2)s. 21-29
- Kılıç, A. (2004). Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların “Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri”, Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Ankara.

- Kural, E. (1981). Gürültü. *Tübitak Bilim Teknik Dergisi* (161), 10-11.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı/Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Kyriacou, C. (1989). *The Nature and Prevalence of Teacher Stres, Teaching and Stres*. Philadelphia: Open University Pres.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions For Future Research. *Educational Review*, 53 (1), 27-35.
- Lazarus, R., Folkman, S. (1984). *Stres, Appraisal, and Coping* (Cilt 50). New York: Springer Publishing Company.
- Leiter, M. P., Gascón, S., Martínez-Jarreta, B. (2010). Making sense of work life: a structural model of burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (1), 57-75
- Lozanski, L. (2003). Stress Au Travail. *Bulletin De Santé Et De Sécurité Du Travail, ACPPU*, 1 (23).
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Manthei R, Gillmore, A. Teacher Stres in İntermediate School, *Educational Research*, Bahar, 38 3-18.
- Michael, D., Stan, K. (1998). *The Human Side Of Organizations*. NewYork: Addison Wesley Longman.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. (tarih yok). *Kanun No: 1739, 24.06.1973 tarih ve 14574 sayılı Resmi Gazete* .
- Montgomery, C., Rupp, A. A. (2005). A Meta-analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers. *Canadian Journal of Education*, 28 (3), 458-486.
- Moorhead, G.,Griffin, R.W. *Organizational behavior*. (2nd ed.). MA: Houghton Mifflin
- Narsap, H. (2006). Genel ve Mesleki Liselerde Örgüt Kültürü. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü* . İstanbul.
- Nelson, D. L., Quick, J. C., (2000). *Organizational behavior-foundations, realities, and challenges*, Ohio: South-Western Motowildo, S.J. (1997). *Human performans*. London: Psychology Press.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyum ve stresi ilişkisi. *Klinik Psikiyarti*, 14 (4), 230-240.

- Odera, P. (2009). Changing Role of Teachers in Contemporary Educational Institutions. *Indian Journal Social Science Researches*, 6 (1), 29-38.
- Okutan, M., Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (3).
- Öksüz, S. (2008). Endüstri Meslek Liseleri ve Teknik Liselerde Çalışan Yönetici Davranışlarının Öğretmen Performansına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Örücü E., Kılıç R., Ergül A., (2011) Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma Akademik Bakış Dergisi Sayı: 26 Eylül – Ekim
- Özan, M. B. (2004). Temel Kavramlar. M. Taşpınar içinde, *Öğretmenlik Mesleği* (s. 2-3). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, A., Tekçe, E. A., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., et al. (2003). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 125-138.
- Özdevecioğlu, M., Kanıgur, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, 11, 53-82.
- Özer, M. A. (2011). *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özgan H.B., Betül M.E., (2008) Eğitim Fakültesi Öğrencileri Tarafından Sınıfta Algılanan Stres Nedenleri Ve Kişisel Değişkenlerin Strese Olan Etkisi *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* Bahar 7.24 (337-350)
- Özkan, H. H. (2000). Öğrenme Öğretme Modelleri Açısından Modüler Öğretim. *Atatürk Üniversitesi Ağrı Eğitim Fakültesi*, 1-2.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 41-60.
- Özpınar, M., Sarpkaya, R. (2010). Köyde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (27), 17-29.
- Öztay, F.E. (2006). Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Öztürk, E. T. (2009). Örgütsel Stres Faktörleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı* . İstanbul.
- Öztürk, N. (2008). Evli bayan öğretmenlerde iş aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkisi. *yüksek lisans tezi* . İstanbul: Yeditepe üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü eğitim ve yönetim ana bilim dalı.
- Paşa, M. (2007). Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. *Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı* . Bursa.
- Pearson, C., Moomaw, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29 (1), 37-53.
- Pehlivan, İ. (1995) *Yönetimde Stres Kaynakları*. Pegem Yayınları, Ankara, 1995
- Pehlivan, İ. (1993). Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları. *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı* .
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem yayınları.
- Sağlam, A. Ç. (2015). Eğitim Bilimine Giriş. L. Eraslan içinde, *Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme, Seçim ve İstihdam Sürecinin Analizi* (s. 203-204). Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Sanlı O., (2017) Öğretmenlerin algılanan stres düzeylerinin çeşitli Değişkenler açısından incelenmesi *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Bahar16(61)*, 385-396.
- Savaş, E., Taş, S., Duru, A. (2010). Matematikte Öğrenci Başarısını Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 113–132.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management*. USA: John Wiley Sons Inc.
- Schmitt, J.P. ve Kurdek, L., A. (1985). Gender Differences in and Personality Correlates of Loneliness in Different Relationships. *Journal of Personality Assessment*, 49 (5), 485-496. (online) http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327752jpa4905_5 adresinden 17 Kasım 2018 tarihinde indirilmiştir
- Seidman SA, Zager J (1991). A study of coping behaviors and teacher burnout. *Work and Stress*: 205–16.

- Semerci, N. (2004). Eğitim ve Psikoloji. M. Taşpınar içinde, *Öğretmenlik mesleği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Senemoğlu, N. (2018). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya* (25.Baskı b.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi* (2.Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren* , 6-7.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren* , 17-37.
- Soysal, M. R. (2014). Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleği Öz Yeterlilik İnançları. *Yüksek Lisans Tezi: abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü* . Bolu.
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Sudak, M. K., Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Suliman, A. (2001). Work Performance: Is It One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in A Middle Eastern Context. *The International Journal of Human Resource Management* (6).
- Şanal, M., Güçlü, M. (2005). Yenileşme Dönemi Eğitimcilerinin Öğretmenlik Mesleğine Bakışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (18), 137-154.
- Şanlı Ö. (2017) Öğretmenlerin algılanan stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından İncelenmesi *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 16(61) s.385-396
- Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi* (2).
- Şimşek, M. Ş., Akgeçici, T., Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Şişman, M. (2003). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Şişman, M., Acat, B. (2003). Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 235-250.
- Tanşu, M. (2009). Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . İstanbul.

- Taşgın, A. (2010). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin Sınıf Öğretmenleri ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Erzurum.
- Taşkaya, S. M. (2012). Nitelikli Bir Öğretmende Bulunması Gereken Özelliklerin Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (33), 283-298.
- Tel, H., Karadağ, M., Tel, H. ve Aydın, Ş. (2003). Sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarındaki stres yaşantıları ile başetme durumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, (2), 13-23.
- Tennant, C. (2001). Work-Related Stress and Depressive Disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51 (5), 697-704.
- Thong, J., Yap, C.-S. (2000). Information Systems And Occupational Stress: A Theoretical Framework. *Omega The International Journal Of Management Science* (28).
- Tokay, T. (2001). Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü* . İstanbul.
- Tokmak, C., Kaplan, Ç. Ve Türkmen, F. (2011). İş koşullarının sağlık çalışanlarında yol açtığı stres üzerine Sivas'ta bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 49-68
- Torun, N. ve Şenel Tekin, P. (2014). Ankara ilinde çalışan sağlık kurumu yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri açısından değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13 (1), 45-56.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., Carroll, S.J. (1986). *Managing organizational behavior*. MA: Ballinger.
- Tozkoparan, G. (1995). İşletmelerde Personel Başarım Değerlemesinde Kendi Kendini Değerleme Yöntemi. *Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü* , İzmir.
- Töremen, F., Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1 (1), 33-47.
- Töreyn, A. M. (1996). Sınıf Öğretmenliği Bölümlerinde Ses ve Konuşma Eğitimi. *III. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirisi* (s. 1-2). Bursa: Mavi Nota Müzik ve Sanat Dergisi.

- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1).
- Upton, J. W., David J., K. J., R. Duane, I. (2007). Managing Employee Stress: A Key To The Effectiveness Of Strategic Supply Chain Management. *Organizational Dynamics*, 36 (1).
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İş Gören Performansı İlişkinini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* (1), 71-85.
- Uysal HT, Akbulut H. Ertan S. (2015) Aşırı Yükünün Performans Perspektifinden Çalışma Psikolojisinde Negatifliğe Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 8(38)
- Üzüm, H. (2010). Elit Sporcuların Örgütsel Stres Düzeyleriyle Örgütsel Bağlılık İlişkininin İncelenmesi. *Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Bolu.
- Varış, F. (1998). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Yetim, A., Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12 (2), 541-550.
- Yıldırım, F. D. (2008). Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları(Kilis İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü* . Ankara.
- Yılmaz, A., Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2), 1-19.
- Yılmaz, A., Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *S.D.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 11 (1), 31-58.
- Yılmaz, O. (2006). Stresin Performans Üzerine Etkisi 40. Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Isparta.
- Yılmaztürk, A. (2013). İlkokullarda Görev Yapan Yöneticilerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Çözüm Yolları (İstanbul İli Sultanbeyli İlçesi Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, T.C. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü* . İstanbul.

Yiğit, N. (2000). Örgütsel Stres, Stres Kaynakları ve Verimliliğe Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yönetimi Bilimleri Bilim Dalı* . Ankara.

Yücel, C. (2004). Eğitim İle İlgili Temel Kavramlar. C. Celep içinde, *Meslek Olarak Öğretmenlik*. Ankara: Anı yayıncılık



EKLER

Ek 1, Orjinallik raporu



EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	İsrafil EVRENKAYA
Öğrenci Numarası	162406101
Enstitü Anabilim Dalı	TEMEL EĞİTİM
Bilim Dalı	SINIF EĞİTİMİ
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Eyüp BOZKURT
Tez Başlığı (Türkçe)	Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 134 sayfalık kısmına ilişkin, 11/07/2019 tarihinde Enstitü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orjinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 14 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

İsrafil EVRENKAYA

Öğrencinin Adı-Soyadı

Ek 3. Anket formu

Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi Anketi

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması “Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak, kesinlikle araştırmacı dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

İsrafil EVRENKAYA

Sınıf Öğretmeni ve

Fırat Üniversitesi Temel Eğitim Yüksek Lisans Öğrencisi

YÖNERGE

Anketin bu bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı, ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz.

1) Yaşınız	(.....)
2) Cinsiyetiniz?	() Bay () Bayan
3) Medeni durumunuz?	() Evli () Bekar () Diğer
4) Mesleki Kıdeminiz?	1-5 yıl () 6-10yıl () 11-15yıl () 16 yıl ve üzeri ()
5) En son mezun olduğunuz okul hangisidir?	() Eğitim Enstitüsü () Lisans () Yüksek Lisans () Diğer
6) Okuttuğunuz sınıf ?	() 1 () 2 () 3 () 4 Birleştirilmiş Sınıf ()
7) Okuttuğunuz sınıfın mevcudu ?	() 10-21 () 21-30 () 31-40 () 41-üzeri
8) Görev yaptığınız okulun bulunduğu yer ?	() İl merkezi () İlçe merkezi () Köy

İş Stresi Ölçeği

YÖNERGE

Anketin bu bölümünde öğretmenlerin iş stresi düzeylerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	Hiçbir Zaman	Ender Olarak	Bazen	Sık Sık	Hemen Hemen Her Zaman
1) Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
2) İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?	1	2	3	4	5
3) İşinizde gelişme ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşer misiniz?	1	2	3	4	5
4) Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
5) Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
6) İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
7) Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?	1	2	3	4	5
8) İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?	1	2	3	4	5
9) Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?	1	2	3	4	5
10) İşte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve Kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
11) Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
12) Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddüte düşer misiniz?	1	2	3	4	5
13) Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
14) Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
15) İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5

Performans Ölçeği

YÖNERGE

Aşağıda öğretmen yeterlikleri ile ilgili geliştirilmiş performans göstergeleri yer almaktadır. Lütfen bu göstergeleri ne kadar uyguladığınıza ilişkin kendinize 1'den 5'e kadar not veriniz.

Performans Göstergeleri					
Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler ile ilgili Performans Göstergeleri					
1) Öğrenmeyi kolaylaştırmak için uygun materyal ve kaynak seçme ve geliştirmede öğrencilerin özelliklerini dikkate alırım.	1	2	3	4	5
2) Öğrencilerin farklı etkinlikler önermesine ve bunlara katılmasına olanak sağlarım.	1	2	3	4	5
3) Çalışmalarımı planlar ve uygularken, öğrencilerin her birini var olan kazanım düzeylerinden daha ileriye götürmeyi amaçlarım.	1	2	3	4	5
4) Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunarım.	1	2	3	4	5
5) Çalışmalarımın, öğrencilerin öğrenmelerinin kendi ilerleme hızlarında gerçekleşip gerçekleşmediği bakımından analizini yaparım.	1	2	3	4	5
6) Öğrencilerimin ulusal ve evrensel değerlerinin gelişmesini desteklerim.	1	2	3	4	5
7) Sınıf içi ve dışı çalışmalarımı eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek öz değerlendirme yaparım.	1	2	3	4	5
8) Zaman yönetimiyle ilgili stratejileri bilir ve kullanırım.	1	2	3	4	5
9) Yeni fikirlere ve değişime uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
10) Mesleki gelişimimi desteklemek ve verimliliğimi artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanırım.	1	2	3	4	5
11) Mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerimi geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere katılırım.	1	2	3	4	5
12) Kendi gelişim planım ile ilgili olarak mesleki kurallar kapsamında gerektiğinde üyesi olduğum meslek örgütüyle iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
13) Okulu geliştirme çalışmalarında öğrencilerimle birlikte etkin rol alırım.	1	2	3	4	5
14) Diğer eğitimciler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve meslek örgütleriyle iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
15) Görev hak ve sorumluluklarım ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder ve öneri getiririm.	1	2	3	4	5
Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri					
16) Öğrencinin gelişim düzeylerini ve bireysel farklılıklarını belirlemek için çeşitli teknikler (gözlem, karşılıklı görüşme, ölçek, bireysel ve grup projeleri vb.)kullanırım.	1	2	3	4	5
17) Öğrenciyeye ait gelişim dosyalarını incelerim.	1	2	3	4	5
18) Öğrencinin kendini ifade edebileceği fırsatlar sunarım.	1	2	3	4	5

19) Öğrencinin fikirlerine ve ürettiklerine değer veririm.	1	2	3	4	5
20) Öğrencinin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesini ve geliştirmesini sağlayacak ortamlar oluştururum.	1	2	3	4	5
Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri					
21) Ders planlarımda amaca uygun yöntem ve teknikler belirlerim.	1	2	3	4	5
22) Materyal hazırlamada bilgisayar ve diğer teknolojik araçlardan yararlanırım.	1	2	3	4	5
23) Hazırladığım materyallerin öğrenilecek içeriğe uygun olmasına dikkat ederim.	1	2	3	4	5
24) Öğrenme ortamının fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) öğrenmeyi destekleyecek biçimde düzenlerim.	1	2	3	4	5
25) Teknoloji kaynaklarının etkili kullanımına model olur ve bunları öğretirim.	1	2	3	4	5
26) Ders dışı etkinlikler yapar ve bunların planını hazırlarım.	1	2	3	4	5
27) Ders dışı etkinliklerin güvenle gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alırım.	1	2	3	4	5
28) Öğretme-öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanırım.	1	2	3	4	5
29) Öğrenci davranışlarına yapıcı ve açıklayıcı geri bildirimler veririm.	1	2	3	4	5
30) Ders akışını bölen olaylara uygun müdahale tekniklerini uygularım.	1	2	3	4	5
Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri					
31) Amaca uygun ölçme araçları belirlerim.	1	2	3	4	5
32) Ölçme ve değerlendirmeye yönelik plan yaparım (belirtke, amaç, içerik tablosu hazırlama vb.).	1	2	3	4	5
33) Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirliğini test ederim.	1	2	3	4	5
34) Öğrencilerin çalışmalarını kontrol ederim (proje, ödev vb.).	1	2	3	4	5
35) Öğrencilerin performans ve gelişim düzeylerini düzenli olarak ölçerim.	1	2	3	4	5
36) Ölçme sonuçlarını yorumlar ve öğrenciye geri bildirim sağlarım.	1	2	3	4	5
37) Öğrenci başarılarını ve olumlu davranışlarını ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
38) Olumsuz davranışlar için yapıcı yönlendirmeler yaparım.	1	2	3	4	5
39) Ölçme sonuçları doğrultusunda öğrenme ortamını yeniden gözden geçiririm.	1	2	3	4	5
40) Ölçme sonuçları doğrultusunda öğretim stratejilerini, yaklaşım, yöntem ve teknikleri yeniden gözden geçiririm.	1	2	3	4	5
Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri					
41) Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerini gereksinimlerini inceler ve kaydederim.	1	2	3	4	5
42) Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerine göre özel alan öğretim programına farklı üniteler ya da konular eklerim.	1	2	3	4	5

43) Okulun farklı mesleklerde çalışan mezunlarının okula katkı sağlamaları için okul yönetimi ile iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
44) Okul gelişim-yönetim ekiplerinin kurulmasında ve çalışmalarında görev alırım.	1	2	3	4	5
45) Aile ve öğrencilerin ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda toplantı ya da seminerler düzenlerim.	1	2	3	4	5
46) Kültürel ve sportif etkinliklerin düzenlenmesinde öncülük yaparım.	1	2	3	4	5
47) Aileleri tanımak için bireysel ya da gruplarla veli görüşmeleri düzenlerim.	1	2	3	4	5
48) Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanıyabilmek, öğrencini çalışma ortamını gözlemleyebilmek için mesleki sınırlar içinde ev ziyaretleri yaparım.	1	2	3	4	5
49) Sosyo-kültürel değerlerin yaşatılması için etkinlikler düzenlerim.	1	2	3	4	5
50) Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle sürekli bilgi alışverişinde bulunmak üzere yazılı/sözlü iletişim kurarım.	1	2	3	4	5

Konuya ilişkin başka görüşleriniz varsa lütfen yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ek 4. Mesleki performans ölçek maddelerinin açıklayıcı faktör yükleri analizi

Faktör yükleri					
Sa1	.695				
Sa2	.689				
Sa3	.684				
Sa4	.585				
Sa5	.541				
Sa7	.498				
Sa8	.626				
Sa9	.709				
Sa10	.688				
Sa11	.595				
Sa12	.728				
Sa13	.698				
Sa14	.661				
Sa15	.595				
Sa16		.658			
Sa17		.615			
Sa18		.645			
Sa19		.553			
Sa20		.560			
Sa21			.554		
Sa22			.592		
Sa23			.630		
Sa24			.632		
Sa25			.619		
Sa26			.662		
Sa27			.722		
Sa28			.713		
Sa29			.611		
Sa30			.637		
Sa31				.644	
Sa32				.608	
Sa33				.717	
Sa34				.637	
Sa35				.612	
Sa36				.625	
Sa37				.608	
Sa38				.724	
Sa39				.655	
Sa40				.655	
Sa41					.555
Sa42					.609
Sa43					.603
Sa44					.692
Sa45					.641
Sa46					.606
Sa47					.537
Sa48					.547
Sa49					.606
Sa50					.600
Varyans			%63.03		
KMO			0.955		
X2			11376.460		
sd			1176		
p			0.000		
Öz değer	39.80	7.55	5.24	5.87	4.55

Ek 5. Etik kurul kararı



T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı :97132852/302.14.01/
Konu :Etik Kurul Değerlendirmesi

TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALINA

Anabilim Dalımız Dr.Öğr.Eyüp BOZKURT'un yönetiminde, Yüksek Lisans Öğrencisi İsrail EVRENKAYA'ya ait **"Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi"** konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


e-İmzalıdır.
Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ
Kurul Başkanı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACININ ADI SOYADI
29.11.2018	13	4	Dr.Öğr.Üyesi Eyüp BOZKURT

KARAR

“Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. M. Nuri GÖMLEKSİZ (Başkan)			
Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	Bulunamadı	Doç. Dr. Rıfat BİLGİN (Üye)	İmza
Doç. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza	Dr. Öğr. Üyesi Serkan BİÇER (Üye)	Bulunamadı
Doç. Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Dr. Öğr. Üyesi Haki PEŞMAN (Üye)	İmza
Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	İmza		

ÖZGEÇMİŞ

01/12/1985 Malatya Akçadağ doğumluyum. İlkokulu Adana Seniha Çobanoğlu İlkokulu, ortaokulu Adana Yüreğir Efes Pilsen Ortaokulu, liseyi Adana İncirlik Lisesi'nde okudum. Akabinde 2004-2008 yıllarında Malatya İnönü Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği programından mezun oldum. 2008 yılında Muş Merkez 75. Yıl Ortakent İlkokulu'na sınıf öğretmeni olarak atandım. Şuanda Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi bölümünde yüksek lisans öğrenimime devam etmekteyim. Halen Malatya Darende Yenice İlkokulu'nda sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Evli ve iki çocuk babasıyım. İyi düzeyde İngilizce bilmekteyim.