



**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ İŞ STRESİNİN DEPRESYON VE BENLİK
SAYGISI İLE İLİŞKİSİ: OKULÖNCESİ, İLKOKUL, ORTAOKUL VE
LİSE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Hatice SÖNMEZ

YRD. DOÇ. DR. RABIŞ ÖZNUR ATEŞ

İstanbul, 2017

T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ İŞ STRESİNİN DEPRESYON VE
BENLİK SAYGISI İLE İLİŞKİSİ: OKULÖNCESİ, İLKOKUL,
ORTAOKUL VE LİSE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR
UYGULAMA**

Hatice SÖNMEZ

154102058

YÜKSEK LİSANS

TEZİ

DANIŞMAN: YRD.DOÇ.DR. RABİŞ ÖZNUR ATEŞ

İstanbul, 2017

TEZ KABUL FORMU



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 154102058
Öğrenci Adı Soyadı	: Hatice Sönmez
Anabilim Dalı	: Klinik Psikoloji
Tez Danışmanı	: Yrd. Doç. Dr. Rabiş Öznur Ateş
Tezin Başlığı	: ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ İŞ STRESİNİN DEPRESYON VE BENLİK SAYGISI İLE İLİŞKİSİ: OKULÖNCESİ, İLKOKUL, ORTAOKUL VE LİSE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi	: 22.12.2017	Saati	: 12:30
Öğrenci Savunmaya	: <input checked="" type="checkbox"/> GELDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input checked="" type="checkbox"/> OY BIRLIGI <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUGU			
<input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavında adayın başarılı bulunması sonucunda tez KABUL edilmiştir.			
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ için ay EK SÜRE verilmesinin Enstitü Müdürlüğüne önerilmesi kararı alınmıştır. (en fazla 3 ay)			
<input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavının sonucunda tezin REDDEDİLMESİ kararı alınmıştır.			
Savunmada Tezin Başlığı	: <input checked="" type="checkbox"/> Değişmedi.	<input type="checkbox"/> Değişti.	
Tezin Yeni Başlığı	:		
Öğrenci Savunmaya	: <input type="checkbox"/> GELMEDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input type="checkbox"/> OY BIRLIGI ile REDDEDİLMİŞTİR.			

ile almıştır.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Danışman Üye	Yrd. Doç. Dr. Rabiş Öznur Ateş	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Semra Baripoğlu	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Tuğba Arzu Özal İldeniz	

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**çalışma yaşamındaki iş stresinin depresyon ve benlik saygısı ile ilişkisi: okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerine bir uygulama**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

21/12/2017

Hatice Sönmez

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı, Anaokullarından Lise eğitim kurumlarına kadar uzanan bir yelpaze içerisinde görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları stres sonucunda yaşadıkları depresyon ve benlik saygısı düşmesi durumlarını tespit etmek ve araştırma sonuçlarından hareketle önermelerde bulunabilmektir. Bu çerçevede araştırma tarama modeli olarak planlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini Burdur ili merkezinde bulunan okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerindeki okullarda görev yapmakta olan 204 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlere sırasıyla Sosyodemografik Veri Formu, Beck Depresyon Envanteri, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği, Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği uygulanmış ve elde edilen veriler üzerinden değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışması çalışma yaşamındaki iş stresinin depresyon ve benlik saygısı ile ilişkisine bağlı olarak anlamlı bağlantılar olup olmadığının analiz edilmesi ve literatürdeki mevcut çalışmalara destek veriler sunması açısından önem taşımaktadır. Elde edilen bulgular, çalışma yaşamındaki iş stresinin depresyon ve benlik saygısı bağlamında anlaşılabilmesi ve bu duruma çözümler üretilebilmesi açısından önemlidir.

Çalışmanın ilk bölümünde iş yaşamındaki stres kavramının detaylarına inilmiştir. İkinci bölümü içerisinde benlik saygısı kavramı açıklanarak benlik ile ilgili kuramsal çalışmalar, benlik algısı ve gelişimi, benlik saygısı kişilik özellikleri, örgüt kültürü, motivasyon, örgütsel bağlılık ve verimlilik eksenlerinde benlik saygısı değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölüm içerisinde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıklar, kullanılan yöntem ve verilerin toplanması ve veri analizi teknikleri açıklanmıştır. Dördüncü bölüm altında çalışma kapsamındaki sonuç ve öneriler özetlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı gerçekleştirmemde bana yardımcı olan, yönlendirmeleri ve bilgisiyle ışık tutan, sevgili tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Rabiş Öznur ATEŞ'e teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmeme sebep olan, maddi ve manevi her durumda yanımda ve destekçim olan, koşulsuz sevgiyi ve birlikteliği öğrendiğim sevgili babam Süleyman SÖNMEZ'e, sevgili annem Nuray SÖNMEZ'e, canım kardeşim Azra SÖNMEZ'e , her daim yanımda olan, sabırla beni dinleyen ve güç veren sevgili Mustafa ÖZÇELİK'e teşekkürlerimi sunarım.

Hatice SÖNMEZ

(SÖNMEZ, Hatice, Yüksek Lisans, İstanbul, 2017)

**Çalışma Yaşamındaki İş Stresinin Depresyon Ve Benlik Saygısı İle İlişkisi:
Okulöncesi, İlkokul, Ortaokul Ve Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama**

Özet

Çalışma hayatının olağan akışında, yoğun iş ortamının bireylerde oluşan stres ve psikolojik gerilim bireylerin dikkatini dağıtmakta ve performansını düşürmektedir. Bunun neticesinde psikolojisi bozulmuş ve benlik saygısında düşme yaşamış bireyler örgüte bağlılık ve aidiyet duygusunu yitirebilmekte, tükenmişlik sendromundan işten ayrılmaya kadar uzanan zincirleme reaksiyonlara sebebiyet verebilmektedir.

Günümüzde her alanda olumsuz etkileri yaşanmakta olan stresin, eğitim alan genç nesillere rehberlik, öğretmenlik yapan bireyleri hedef alması durumunda yaşanabilecek olumsuzluklar sadece öğretmenleri değil gençleri de etkileyecektir. Dolayısıyla benlik duygusu rencide olmuş, stres sonucu depresyon yaşayan öğretmenlerin performansı düşeceğinden bu durum doğrudan eğitimin kalitesine yansiyacaktır. Bu durumun araştırma neticeleri ile ortaya konulması öğretmenlerin stresle mücadele etme ve bu konuda gerekli rehberliğin verilmesi gibi konularda bir kısım önerilerin tespitine de müsaade edecek, eğitim sistemindeki verimlilik kaybı önlenilebilecektir.

Araştırma Burdur İli Merkez İlçesinde Milli eğitim kurumlarına bağlı okullarda okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışan 204 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında 21 maddeli Beck Depresyon Envanteri, 63 maddeli Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'ne ait benlik saygısı alt boyutunun 10 maddesi ve 35 maddeli Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 21 paket programı aracılığıyla Korelasyon Analizi, Bağımsız Örnekler T-Testi, Tek Yönlü Varyans analizi uygulanarak çözümlenmiştir. Karar kriteri olarak $p=0.05$ anlamlılık düzeyi baz alınmıştır.

Elde edilen bulgulara göre araştırmanın tüm hipotezleri doğrulanmış olup depresyon, benlik saygısı ve stres arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin depresyon ve organizasyonda oynana rol ve kişilik yapıları ile ilgili stresi erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır. Bulgulara göre

eđitim dűzeyi yűksek olan űđretmenlerin stresi eđitim dűzeyi daha dűşűk olan űđretmenlere kıyasla daha çok yaşadıđı saptanmıřtır. Kıdem yılı dűşűk olan űđretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha yűksek olan űđretmenlere kıyasla daha çok yaşadıđı saptanmıřtır. Bulgulara gűre 0-5 ve 15 yař űzeri yař grubundaki űđrenciler ile çalıřmakta olan űđretmenlerin iřyerinin fiziksel evre kořullarına bađlı stresi daha diđer űđretmenlere kıyasla daha çok yaşadıđı saptanmıřtır. Bulgulara gűre anaokulu ve lise grubundaki űđrenciler ile çalıřmakta olan űđretmenlerin iřyerinin fiziksel evre kořullarına bađlı stresi daha diđer űđretmenlere kıyasla daha ok yaşadıđı saptanmıřtır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Benlik Saygısı, Depresyon.

(SÖNMEZ, Hatice, Masters, Istanbul, 2017)

**Organization Culture And Ethical Values Relationship Between
Work Stress And Depression And Self-Respect: An Application On
Primary School, Primary School, Secondary School And High School
Teaching**

ABSTRACT

In the ordinary course of working life, stress and psychological stress in individuals in a busy work environment dissipate the attention of individuals and reduce their performance. As a result, the psychology is disturbed and the individuals who have fallen in self-esteem can lose the sense of loyalty and belonging, and can cause chain reactions ranging from burnout syndrome to job separation.

Adverse effects that may be experienced in the case of stress, which is experiencing adverse effects in every area today, guidance to younger generations who are educated and targeting teachers, will affect not only teachers but also young people. As a result, the self-esteem is renowned and the performance of teachers who experience stress-related depression decreases, which will directly reflect the quality of education. Putting this out with research results will prevent the loss of productivity in the education system, which will allow teachers to identify some suggestions such as fighting stress and providing guidance on this issue.

The research was carried out with the participation of 204 teachers working in the preschool, primary school, junior high school and high school institutions in the schools affiliated to the national education institutions in Burdur Ili Central District. Data were collected using Beck Depression Inventory with 21 items, 10 items from the self-esteem subscale belonging to the Rosenberg Self-Esteem Questionnaire with 63 items and the 35 item Organizational Stress Resources Scale. Data obtained in the study were analyzed by applying correlation analysis, independent samples T-test, one-way

analysis of variance through IBM SPSS 21 package program. The decision criterion was based on $p = 0.05$ significance level.

According to the findings obtained, all hypotheses of the research were confirmed and it was determined that the relationship between depression, self-esteem and stress was significant. It was also found that female teachers had more stress and role related to personality and depression played in organization than male teachers. According to findings, teachers with higher education level were found to live more than teachers with lower stress level. Teachers with a low age of retirement were found to live more than teachers with higher occupational development (career) stress. According to findings, it was determined that the teachers who worked with the students in the age groups 0-5 and 15 years old had more stress related to the physical environment conditions of the workplace than the other teachers. According to findings, teachers working with kindergarten and high school students were found to have more stress related to the physical environment conditions of the workplace than the other teachers.

Key Words: Stress, Self Respect, Depression

İÇİNDEKİLER

Tez Kabul Formu	i
Yemin Metni	ii
Önsöz	iii
Teşekkür	iv
Özet	v
Abstract	vii
İçindekiler	ix
Tablo Ve Şekiller Listesi	xv
Kısaltmalar Listesi	xvi
Giriş	1
BİRİNCİ BÖLÜM-İLGİLİ LİTERATÜR	4
1.1. Stres Kavramı ve Kapsamı	4
1.1.1. Stres Aşamaları	5
1.1.2. Stres Kaynakları.....	7
1.1.2.1.Örgütsel Stres Kaynakları	7
1.1.2.1.1.İşle İlişkili Stres Kaynakları	8
1.1.2.1.1.1.Göreve Yönelik Roller	8
1.1.2.1.1.2.Görevin Yapısı.....	9
1.1.2.1.1.3.Görevdeki Bağımsızlık	9
1.1.2.1.1.4.Organizasyonel Sorunlar	10
1.1.2.1.1.5.Motivasyon	10
1.1.2.1.1.6.Çalışma Düzeni ve Şartları	10
1.1.2.1.1.7.Personel Değerlendirme ve Kariyer İmkânı	10
1.1.2.1.2.Örgüt Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	11

1.1.2.1.2.1.Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı.....	11
1.1.2.1.2.2.Hiyerarşik Örgüt Yapısı	11
1.1.2.1.2.3.Liderlik Yapısı.....	12
1.1.2.1.2.4.Kararlara Katılım.....	12
1.1.2.1.2.5.Örgütsel İletişimin Mevcudiyeti ve Etkinliği	12
1.1.2.1.2.6.Yetki ve Sorumluluk Devri	12
1.1.2.1.3.İş Ortamından Kaynaklanan Hususlar.....	13
1.1.2.1.3.1.Örgüt İçindeki Bireysel İlişkiler	13
1.1.2.1.3.2.Örgüt İçindeki Bireysel Rekabet	13
1.1.2.1.3.3.İşyerinin Fiziksel Özellikleri	13
1.1.2.1.3.4.Örgütün Kültürü	14
1.1.2.1.3.5.Mobbing	14
1.1.2.2.Genel Çevreye İlişkin Stres Faktörleri.....	15
1.1.2.3.Bireysel Stres Kaynakları	16
1.1.2.3.1.Kişilik.....	16
1.1.2.3.2.Yaş ve Cinsiyet.....	16
1.1.2.3.3.Ailevi Problemler ve Yaşam Tarzı.....	17
1.1.2.3.4.Diğer Faktörler	17
1.1.3. İşgören Kişiliğinin İş Stresi Üzerine Etkisi	18
1.1.3.1.Birey Üzerindeki Etkileri.....	19
1.1.3.2.Örgüt Üzerindeki Etkileri	19

1.1.3.2.1.Verimsizlik	19
1.1.3.2.2.Personel Devri	20
1.1.3.2.3.Devamsızlık.....	20
1.1.3.2.4.Performans Düşüklüğü.....	21
1.1.3.2.5.İş kazaları	21
1.1.3.2.6.Yabancılaşma	21
1.1.3.2.7. Tükenmişlik.....	21
1.1.4. Stresle Başa Çıkma Örgütsel Yöntemler.....	23
1.1.4.1.Örgütsel İklimin Denetimi	23
1.1.4.2.Sosyal Destek Sağlanması	23
1.1.4.3.Çalışanların Rollerinin Yeniden Tanımlanması	24
1.1.4.4.Aşırı veya Az İş Yükünün Önlenmesi	25
1.1.4.5.Personel Destek Programlarının Uygulanması	25
1.1.4.6.Katılımlı Yönetim	25
1.1.4.7.Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi	25
1.1.4.8.Duygusal İklim Denetimi.....	26
1.1.4.9.Stres Yönetimi Eğitimi	26
1.2. Depresyon Kavramı Ve Kapsamı.....	26
1.2.1. Depresyon Kuramları.....	27
1.2.1.1.Psikodinamik Kuram	27
1.2.1.2.Kişilerarası Kuram.....	27

1.2.1.3.Davranışçı Kuram	28
1.2.1.4.Bilişsel Kuramlar	28
1.2.2. Depresyon Belirtileri.....	28
1.2.3. Depresyonun Epidemiyolojisi.....	28
1.2.4. Depresyonun Etiyolojisi.....	28
1.2.4.1.Sosyal Nedenler ve Kişilik Faktörleri.....	29
1.2.4.2.Fizyolojik Nedenler	29
1.2.4.3.Biyolojik Nedenler.....	29
1.2.4.4.Tetikleyen – Ortaya Çıkaran Etmenler	30
1.2.5. Depresyonun Ortadan Kaldırılması	30
1.2.5.1.Depresyonun Algılanması ve Tanılanması	30
1.2.5.2.Depresyonun Tedavisi	30
1.3.Benlik Saygısı Kavramı Ve Önemi.....	32
1.3.1. Benlik Algısı Ve Gelişimi.....	33
1.3.2. Benlik İle İlgili Kuramsal Çalışmalar	35
1.3.2.1. William James’in Benlik Kuramı	35
1.3.2.2. Carl Rogers’in Benlik Kuramı	36
1.3.2.3. Charles Cooley’in Ayna Benlik Teorisi (Yansıyan Benlik)	37
1.3.2.4. George Herbert Mead’in Benlik Kuramı	37
1.3.3. Yüksek Ve Düşük Benlik Saygısına Sahip Kişilerin Özellikleri	38

1.3.4.Benlik Saygısının Örgüt Kültürü, Motivasyon, Örgütsel Bağlılık Ve Verimlilik Eksenlerinde Değerlendirilmesi	39
1.3.5.Çalışma Yaşamındaki İş Stresinin Öğretmenlerin Benlik Saygıları Üzerindeki Etkileri.....	40
İKİNCİ BÖLÜM-ARAŞTIRMA BULGULARI	43
2.1.Problem.....	43
2.2.Problem Cümlesi	43
2.3.Araştırmanın Amacı ve Önemi	43
2.4.Sınırlılıklar	44
2.5.Sayıtlar.....	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM-YÖNTEM.....	46
3.1.Yöntem	46
3.2.Araştırmanın Modeli.....	46
3.3. Evren ve Örneklem	47
3.4. Verilerin Toplanması	47
3.5. Veri Toplama Araçları	47
3.5.1. Sosyodemografik Veri Formu	47
3.5.2.Beck Depresyon Envanteri	48
3.5.3.Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	48
3.5.4.Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği	49
3.5.5.Ölçeklerin Gerçeklilik ve Güvenilirliği.....	50
3.6. Araştırma Hipotezleri	51
3.7.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	51
3.8.Araştırmada Kullanılan Veri Analizi Teknikleri	52
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM-BULGULAR.....	53
4.1.1.Demografik Bulguların İncelenmesi	53
4.1.2. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Çocuk Sahibi Olma Açısından Değerlendirilmesi.....	54

4.1.3.Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	68
4.1.4.Tespitler	70
4.1.5.Tartışma	71
BEŞİNCİ BÖLÜM-SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
5.1.SONUÇLAR.....	76
5.2.ÖNERİLER.....	80
KAYNAKÇA.....	82
EKLER	85
EK 1 BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ.....	85
EK 2 BECK DEPRESYON ENVANTERİ.....	92
EK 3 ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ	95
EK 4 KİŞİSEL BİLGİ FORMU	97
EK 5 MADDE İSTATİSTİKLERİ.....	99
EK 6 NORMALLİK TESTİ SONUÇLARI.....	103
ÖZGEÇMİŞ	104

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL/TABLO NO.	SAYFA NO.
Şekil 1. Genel Uyum Sendromunun Üç Dönemi	6
Şekil 2. Sosyal Destek	23
Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirliği.....	46
Tablo 2. Demografik Bilgilerin Dağılımı.....	49
Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Çocuk Sahibi Olma Açısından Değerlendirilmesi.....	51
Tablo 4. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi.....	52
Tablo 5. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Yaş Açısından Değerlendirilmesi.....	53
Tablo 6. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Medeni Durum Açısından Değerlendirilmesi.....	54
Tablo 7. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Eğitim Durumu Açısından Değerlendirilmesi.....	55
Tablo 8. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Açısından Değerlendirilmesi.....	56
Tablo 9. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Meslekte Çalışma Süresi Açısından Değerlendirilmesi.....	57
Tablo 10. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Öğrencilerin Yaş Aralığı Açısından Değerlendirilmesi.....	58
Tablo 11. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Görev Alınan Birim Açısından Değerlendirilmesi.....	59
Tablo 12. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Ailenin Yanında Çalışma Durumu Açısından Değerlendirilmesi.....	61
Tablo 13. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Mezun Olduktan Sonra Çalışmaya Başlama Süresi Açısından Değerlendirilmesi.....	62
Tablo 14. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	63

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	: Aktarma
APA	: Amerikan Psikiyatri Birliği
BTA	: Başka Türlü Adlandırılmayan
Çev.	: Çeviren
ICD	: International Classification of Diseases (Uluslararası Hastalık Sınıflaması)
min	: Minimum Değer
maks	: Maksimum Değer
OSB	: Otistik Spektrum Bozukluğu
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Sayıları
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TEACCH	: Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped).
vb.	: ve benzeri ve benzerleri
YGB	: Yaygın Gelişimsel Bozukluk
YYLT	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
α	: Alfa
f	: Frekans
%	: Yüzde
\bar{x}	: Aritmetik Ortalama
F	: F Değer

r	: Pearson Korelasyon Katsayısı
t	: t değeri
ss	: Standart Sapma
p	: Anlamlılık değeri
±	: Artı Eksi



GİRİŞ

Çalışma yaşamında bireylerde psikolojik gerilimin yarattığı stres, eğitim alan genç nesillere rehberlik, öğretmenlik yapan bireyleri hedef alması durumunda yaşanabilecek olumsuzluklar öğretmenleri olduğu kadar genç dimağları de etkileyecektir. Dolayısıyla benlik duygusu incinmesi neticesindeki tükenmişlik ve stres sonucu yaşanan depresyon öğretmenlerin performansı düşeceğinden bu durum doğrudan eğitimin kalitesini de hedef almaktadır. Bu durumun araştırma neticeleri ile ortaya konulması ve irdelenmesi, öğretmenlerin stresle mücadele etme ve bu konuda gerekli rehberliğin verilmesi gibi konularda bir kısım önerilerin tespitine de müsaade edecek, eğitim sistemindeki verimlilik kaybı önlenebilecektir.

Bu çalışmada, daha önce yapılmış çalışmalardan ve literatür taramasından hareketle çalışma yaşamındaki iş stresinin depresyon ve benlik saygısı ile ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmış, okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerine bir uygulama yapılma suretiyle bu ilişkinin gerçek dünyadaki yansımaları tespit edilmiş ve iş stresinden kaynaklanan depresyonun hayatın bir gerçeği olarak kabullenilmesi karşısında bu stresin etkilerinin azaltılmasına ve bireylerin benlik saygısının pekiştirilmesine yönelik sonuç ve önerilerde bulunulması hedeflenmiştir.

Çalışma hayatının olağan akışında, yoğun iş ortamının bireylerde oluşan stres ve psikolojik gerilim bireylerin dikkatini dağıtmakta ve performansını düşürmektedir. Bunun neticesinde psikolojisi bozulmuş ve benlik saygısında düşme yaşamış bireyler örgüte bağlılık ve aidiyet duygusunu yitirebilmekte, tükenmişlik sendromundan işten ayrılamaya kadar uzanan zincirleme reaksiyonlara sebebiyet verebilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Anaokulundan Lise eğitim kurumlarına kadar uzanan bir spektrumda görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları stres neticesinde yaşadıkları depresyon ve benlik saygısı düşmesi durumlarını tespit etmek ve bu konuda alınabilecek tedbirler konusunda araştırma sonuçlarından hareketle önermelerde bulunabilmektir.

Günümüzde her alanda olumsuz etkileri yaşanmakta olan stresin, eğitim alan genç nesillere rehberlik, öğretmenlik yapan bireyleri hedef alması durumunda yaşanabilecek olumsuzluklar sadece öğretmenleri değil gençleri de etkileyecektir. Dolayısıyla benlik duygusu rencide olmuş, stres sonucu depresyon yaşayan öğretmenlerin performansı düşeceğinden bu durum doğrudan eğitimin kalitesine yansıtacaktır. Bu durumun araştırma neticeleri ile ortaya konulması öğretmenlerin stresle mücadele etme ve bu konuda gerekli rehberliğin verilmesi gibi konularda bir kısım önerilerin tespitine de müsaade edecek, eğitim sistemindeki verimlilik kaybı önlenilebilecektir.

İnsanlık tarihi kadar geçmişi olan eğitimin asıl paydaşları arasında yer alan öğretmenler, bir model misali davranışlar, tepkiler ve tutumlar itibarıyla öğrenci gelişimi üzerinde kapsamlı etkilere sahiptir. Bu nedenle konu önemine binaen incelenmiştir.

Araştırma Burdur ili merkezinde bulunan anaokulu, ilköğretim ortaöğretim ve lise kademelerindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmen bireylerden toplanan verilerle sınırlı tutulmuş olup veriler Beck Depresyon Envanteri, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği'nin kapsadığı niteliklerle sınırlandırılmıştır.

Araştırma Burdur İli Merkez İlçesinde Milli eğitim kurumlarına bağlı okullarda okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışan 204 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında 21 maddeli Beck Depresyon Envanteri, 63 maddeli Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'ne ait benlik saygısı alt boyutunun 10 maddesi ve 35 maddeli Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmadan edinilen veriler IBM SPSS 21 paket programıyla Korelasyon Analizinin, Bağımsız Örnekler T-Testinin, Tek Yönlü Varyans analizinin uygulanması suretiyle çözümlenmiştir. Karar kriteri olarak $p=0.05$ anlamlılık düzeyi baz alınmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, iş yaşamındaki stres kavramı, stresin aşamaları ve kaynakları, iş gören kişiliğinin stres üzerindeki etkisi, stresle başa çıkmada örgütsel

yöntemler, depresyon kavramı, depresyonunu belirtileri, epidemiyolojisi ile etiyolojisi, depresyonu ortadan kaldıracak tedbirler detayları ile irdelenmiştir.

İkinci bölümde ise; benlik saygısı kavramı, benlik algısı ve gelişimi, benlik ile ilgili kuramsal çalışmalar, benlik saygısı kişilik özellikleri, örgüt kültürü, motivasyon, örgütsel bağlılık ve verimlilik eksenlerinde benlik saygısının değerlendirilmesi konu edilmiştir.

Üçüncü bölümde; araştırma bulguları tartışılmış olup son bölüm dahilinde çalışmaya dair sonuç ve öneriler konu edilmiştir.

Çalışmaya dair literatür taraması gerçekleştirilmiş ve gerçek tecrübelerden faydalanılmıştır. Bu bağlamda makaleler esas olmak kaydıyla kitaplar ve süreli yayınlar gibi güncelliğe sahip kaynaklardan istifade edilmiştir. Yüksek lisans tezlerinden ve doktora seviyesindeki tezlerden ve kitaplardan kaynakça olarak istifade makalelere nispeten daha az gerçekleşmiştir.

Çalışma süresince önemli bir problem yaşanmamıştır. Çalışmadaki sınırlılık kullanılan kaynaklardaki bilgilerin doğru ve güncel kabullenilmesinden ileri gelmektedir. Çalışmada yöntem olarak anketlerden, vd. ilmi araştırma yöntemlerinden istifade edilmemiş olması çalışmadaki diğer sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

1.1. Stres Kavramı ve Kapsamı

Özellikle içinde bulunduğumuz yüzyılda tüm veçheleri ile ortaya çıkan ve hayatın her aşamasında bireyleri etki altında bırakan stres nedeniyle bireyler fiziksel ve ruhsal açıdan giderek daha fazla tehdit altına girmektedir. Bireylerin yaşam sevincine, motivasyonuna, üretkenliğine ve hatta sağlığına olan etkileri itibarıyla stres kontrol altında tutulması ve bu nedenle iyi irdelenmesi gereken bir konudur. (Usta, 2012)

Sosyolojik tanımlamasının ve tespitinin yapıldığı ilk andan itibaren bireyleri meşgul ve rahatsız eden her türlü felaket, musibet, dert, elem kaynağı olarak literatüre geçen stres günümüzde daha derin sosyolojik ve psikolojik travmalara yol açan bir olgu haline gelmiştir.(Bulut, 2013)

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)

Stresin tanımlanabilmesinde ilk aşama stresin varlığına dair algılamının mevcudiyetidir. Bu haliyle stres göreceli bir kavramdır.

Diğer önemli bir husus ise stresin her zaman olumsuz bir durum olmadığı gerçeğidir. Adrenalin besleyen tarzdaki bir stres motive edici olması itibarıyla istenilen bir durumdur.

Ciddi kaygılara yol açmadığı sürece kişiye doyum ve yaşama sevinci veren stres hayata renk katan, yön veren, başarıya götüren bir olgudur. Diğer her durumda stres mutsuzluk kaynağı ve kaygı vesilesidir ki, bireyin kendisine güvenini kaybetmesine, yetersizlik ve tükenmişlik duygularına saplanmasına, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaşamasına neden olmaktadır. (Bulut, 2013)

Stres hakkındaki tanımlamalardaki müşterek özellikler şu şekilde özetlenebilmektedir (Karabacak, 2010);

- Stres, genellikle birey ve çevresinin etkileşmesi neticesine oluşmaktadır.
- Stres faktörü, motivasyon durumundaki olumlu dürtünün daha üzerinde bir uyarıcıdır ve daha baskın bir oranda insanları harekete geçirmektedir.
- Stres durumunda, genellikle tehlike mevzu bahistir ve söz konusu tehlikenin algılanması ve şekli bireyden bireye ve çevreden çevreye göre değişmektedir.
- Stres, kısıtlamalar, fırsatlar ve istekler ile ilintilidir.
- Stres, bireyleri bütünüyle etkilemekte, nadiren kontrol altına alınabilmektedir. Basit bir endişe olarak indirgenemeyecek stres, duygusal, psikolojik ve fizyolojik etkiler yaratmaktadır.

1.1.1. Stres Aşamaları

Stres bireylerin bedensel ve ruhsal sınırları tehdit altında iken ortaya çıkarak bireyi yeni durumla mücadele etmeye ya da probleminden kaçma kararına sevk eden bir olgudur.

Strese yol açan tehdidin mevcudiyetinde bireylerde genellikle birbirine çok benzeyen ancak kişilik ve çevre faktörlerine göre nispeten farklılaşan bir dizi bedensel ve fiziki reaksiyonlar ve olaylar zinciri husule gelmektedir.

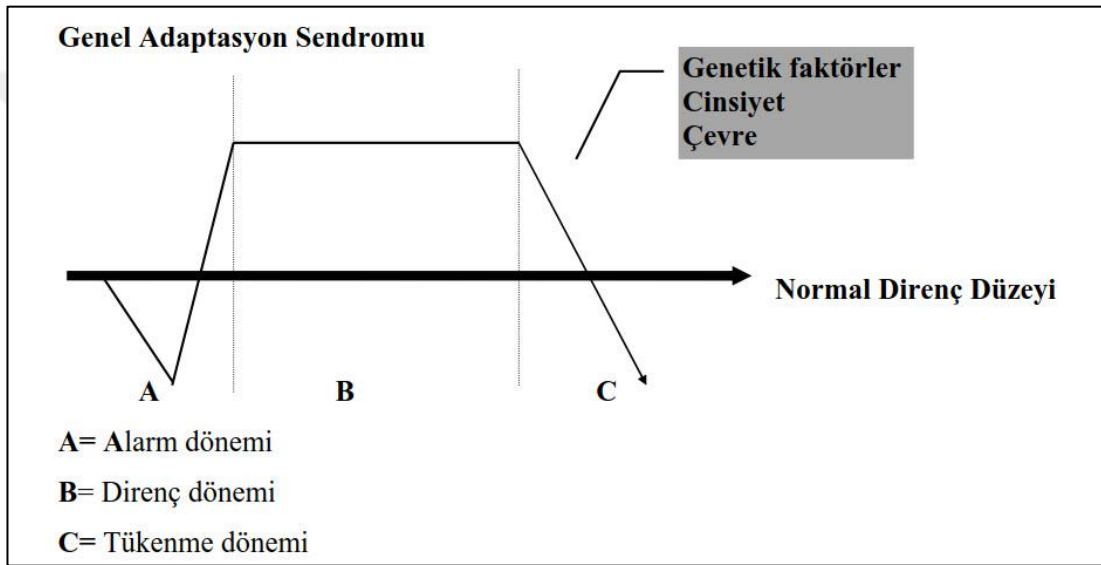
Bedensel tepkiler, stres uyarıcısının tipine genelde bağlı kalmaksızın ortaya çıkan doğal reaksiyonlardır. Örnekleme gerekirse; solunumun artması, tansiyon ve nabızın artması, vücudun gerilmesi, sindirim sisteminin yavaşlaması, duyu organlarının alarma geçmesi, vücudun kasılması, daha fazla adrenalin ve alyuvarların artışı ile beyne giden oksijen miktarının artması bu tarzda tepkilerdir.(Karabacak, 2010)

Bu klasik tepki zincirinin neredeyse tamamı hayatta kalmak ve bekayı sağlamaya yönelik sağlıklı tepkilerdir.

Stres bu anlamda bedende yapısal ve kimyasal bir kısım değişikliklere neden

olmakta ve bu değişimler organizmanın dengesini bozmaktadır. Bozulan dengenin yeniden tesis edilmesi ve yeni duruma uyum sağlanması bir süreçtir. Söz konusu süreçte ortaya çıkan tepkilerin bütününe Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome, GAS) denilmektedir. (Bulut, 2013) Stres diğer ifadesiyle genel uyum sendromu düşüncesi ilk olarak Kanadalı biyolog Hans Selye tarafından gündeme getirilmiştir.

Yeni bir tehditle karşılaşıldığında bireyler Genel Uyum Sendromu'na göre üç aşamalı bir tepki verme süreci içine girmektedir.(Karabacak, 2010)



Şekil 1 Genel Uyum Sendromunun Üç Dönemi (Yurdakoş, http://docplayer.biz.tr/1719865-Stres-fizyolojisi-prof-dr-ertan-yurdakos-i-u-cerrah_pasa-tip-fakultesi-fizyoloji-anabilim-dali.html, Erişim Tarihi: 11.09.2017)

İlk aşama olan “alarm”da, tehdidi algılayan birey ilk etapta tehdidi anlamaya çalışmaktadır. Söz konusu tehdit devam ettiği sürece yukarıda sayılan tepki zinciri devreye girmekte ve birey bu durumla mücadele etme ya da kaçınma yolu ile uyum ve denge sağlama yoluna gitmektedir. Alarm aşaması stres ortadan kalkıncaya veya yeni duruma uyum sağlanıncaya kadar devam etmektedir.

Stres faktörünün ortadan kalkmadığı ve bireyin mücadeleye devam ettiği durumda “direnme” aşaması söz konusudur. Bu aşamada ciddi bir mücadele verilmekte, fiziksel tepkiler daha da artmaktadır. Bu aşama bireyin başarılı olduğu ya da pes ettiği

ana kadar devam etmektedir.

Mücadelenin başarısızlıkla sonuçlandığı halde “tükenme” aşaması devreye girmektedir. Bireyde fiziksel ve ruhsal tükenmişlik gözlenir. Bu aşamada birey yorgun ve dengesizdir. Bu aşamada; kronikleşmiş baş ağrıları ve yorgunluk hissi, uykuya dalamama veya uyanma güçlüğü, fazla yemek yeme, çarpıntı, kas ve göğüs ağrıları, hazım güçlükleri ve bulantı, öfke ve şüphe halleri gibi sağlık sorunları baş gösterebilmektedir. (Karabacak, 2012)

Söz konusu aşamalar tüm bireyler ve çoğu durumlar için genellenebilmekte ise de, genetik eğilim, yaş, cinsiyet, diyet, iklim, yorgunluk, motivasyon, tecrübe birikimi gibi özel nedenlerle farklılık gösterebilmektedir.

1.1.2. Stres Kaynakları

Strese yol açan faktörler (stresör) içsel ve dışsal mahiyette bir sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedir. Baş ağrısı içsel bir stresör iken çevre gürültüsü dışsal niteliktedir. Diğer taraftan farklı bir sınıflandırma kapsamında; açlık, susuzluk, üşüme, yaralanma, boğulma, hastalanma fiziksel stres kaynakları içinde yer alırken, yakınıni kaybetme, boşanma, başarısızlık vb konular psikolojik stres kaynaklarına örnek gösterilebilir. (Cüceloğlu, 2003)

Genel kabul gören diğer bir sınıflandırmaya göre ise; örgütsel stres kaynakları, çevrenin genel ortamının stres kaynakları ve bireysel stres kaynakları şeklinde bir ayırım söz konusu olmaktadır. (Karabacak, 2010)

1.1.2.1.Örgütsel Stres Kaynakları

Bireylerin yaşamlarının önemli bölümlerini geçirdiği iş hayatı, bireylerin fizyolojik ve psikolojik dengelerinin yukarıda bir kısmı sayılan stresörler vasıtasıyla bozulduğu ortamlardır. Bu husus işten veya örgütsel yaşamdan kaynaklanan "örgütsel stres" konusunu gündeme getirmiştir. (Karabacak, 2010)

Muhtelif nedenlerden kaynaklanan iş stresinin özellikle işe odaklanamama ve verimlilik düşüklüğü yaşama gibi olumsuzlukları örgütsel stres kavramını gündemde tutmaktadır.

Örgütsel stres; bireyleri normaldeki işlevlerinden alıkoyan, farklı mecralara sevk eden psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarda değişime yol açan (dağıtan veya artıran) iş kaynaklı konulara dayanan psikolojik bir durumdur. Bir başka anlatımla, çalışanlar ve çevresi arasında mevcut etkileşim sonucu ortaya çıkan gerilim halidir.

Örgütsel stresin kaynakları işle ilintili olanlar, örgüt yapısı ile ilgili olanlar ve işten kaynaklananlar olmak üzere üç alt başlıkta incelenebilmektedir.

1.1.2.1.1.İşle İlişkili Stres Kaynakları

İşin tabiatından kaynaklanan birçok husus stres kaynağı olabilmektedir. Nitekim işe karşı sevgi ve ilgi duyulmaması, aşırı iş yükü, iş güvencesi olmaması, yetersiz özlük hakları ve düşük ücret, rol belirsizliği, yetki-sorumluluk dengesizliği vb hususların tamamı işle ilişkili stres kaynaklarıdır.

1.1.2.1.1.1.Göreve Yönelik Roller

Bireylerin statüleri itibarıyla yapabileceği veya yapamayacağı davranışların manzumesi rol olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin buldukları sosyal grup içinde hakları ve yükümlülükleri itibarıyla sahip oldukları pozisyonudur. (Karabacak, 2010)

Bireylerin aynı anda birden fazla rolden sorumlu tutulması, kendisini bu rollerden birisine daha yakın hissetmesi veya roller ile kişilik özelliklerinin uyuşmaması gibi durumlar rol çatışmasının temel nedenleridir.

Rol çatışması örgüt içinde bireyler arası gerilimin artması, iş doyumunun düşmesi, ilişkilerin zayıflaması, örgüte güven ve bağlılığın azalması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

Çalışanlar sorumluluklarını ve görevlerini açık ve kabulü uygun olarak algıladıkları sürece genellikle rollerde çatışma oluşmamaktadır. Diğer bir ifadeyle bireylerin üstlenecekleri rollerin, gerçekleştirilmesi istenilen amaçların ve yüklenilecek sorumlulukların açık bir şekilde tanımlanmadığı durumlarda rol belirsizliği görülür. Diğer taraftan sorumluluk arttıkça, otorite yükseldikçe, riskler arttıkça da rol belirli olmasına rağmen yine stres artmaktadır. (Balaban, 2000)

Rol belirsizliği çalışanlarda motivasyon ve iř doyumunu dūřukluđuna, zđüven ve öz saygı zayıflığına, yetersizlik ve tūkenmiřlik hissiyatına ve neticede depresyona neden olmaktadır ki, bu durumların hepsi birer stres kaynağıdır (Rollinson, 2002).

Ařırı iř yūkūnūn varlıđı (belirli bir iř için zamanın yeterli olmaması, belirli bir zamanda yapılacak çok sayıda iř olması, yapılan iřin kalitesinin dūřmesi veya yetiřmemesi riski vb) nemli bir stres kaynađıdır.

Bu durumun tam tersine basit ve zaman almayan işlere işaret eden roller ise önemsizlik duygusu ve atalet hissi yarattıkları nispette stres de oluşturabilmektedir.

Söz konusu monotonluğun birey üzerinde yaratacağı umutsuzluk, stres, ilgi eksikliği, pasif direniş, saldırgan tutumlar gibi ciddi psikolojik ve sosyal bozukluklar söz konusu olabilmektedir. (Rollinson, 2002)

1.1.2.1.1.2.Görevin Yapısı

Görevin icrasında temel zorluklar, genellikle gerekli bilgilerin yetersizliği ve bireyin kapasitesi kaynaklıdır. Görevin karmaşıklığı ve buna ilave olarak çalışan bireyin bilgi ve tecrūbe eksikliği birey üzerinde baskı yaratmakta hatta bireyin dengesini bozmaktadır. (Karabacak, 2010)

Bireylerin kendi bilgi ve yeteneklerini açan durumlarda, malzemeye, bireye istemeden zarar verme, işi yapamadığı için mahcup olma, teknolojiyi takip edememe neticesindeki yetersizlik hissine kapılma vb nedenlerle aşırı strese girmesi söz konusudur.

1.1.2.1.1.3.Görevdeki Bağımsızlık

Grup dahilinde çalışma, inisiyatif azlığı, sūre bazlı çalışma, bireylerin bağımsız iř görme imkanlarını azalttığından ayrı bir stres kaynağıdır.

Bağımsız iř görme, başka çalışanlardan ve malzemelerden sorumlu olmama ve tek makama rapor etme imkānı genellikle çalışanların arzu ettiği durumdur. Ancak iřin ve görevin tabiatı buna her zaman mūsait olmamaktadır. (Karabacak, 2010)

Bağımsız alışma imkanı olmaması çalışan bireyin kendisine gūvenilmediđi

hissiyatına yol açmakla birlikte aşırı inisiyatif verilmesi de yüklemekte olduğu sorumluluk itibarıyla ayrı bir stres kaynağıdır. (Karabacak, 2010)

1.1.2.1.1.4.Organizasyonel Sorunlar

İşyerindeki organizasyon yapısındaki olumsuzluklar, iş bölümündeki hata ve haksızlıklar ile iş akışındaki düzensizlikler stres için önemli kaynaklardır.

İşe en uygun kişinin seçilmesi, görev bölümündeki adalet, bireysel kapasitenin sürekli göz önünde bulundurulması bu stresin önlenmesinde önem arz etmektedir. (Karabacak, 2010)

1.1.2.1.1.5.Motivasyon

Bireylerin çalıştıkları ortamda emeklerinin karşılığını aldıklarına inanması en önemli motivasyon kaynağıdır.

Yapılan işe uygun ücret, ödül ile ceza mekanizmasının işletilmesi, adil tutum sergilenmesi, bireysel gelişim imkanlarının tanınması, iş güvencesi, özlük haklarının eksiksiz sunulması, değerli olduğunun hissettirilmesi ve aidiyet duygusunun ve kurum kültürünün işlenmesi önemli motivasyon araçlarıdır. (Karabacak, 2010)

Motivasyon eksikliğinin yarattığı stres, çalışan bireyleri kaliteli üretimden ve performanstan uzaklaştıran önemli bir olgudur.

1.1.2.1.1.6.Çalışma Düzeni ve Şartları

İş ortamının ergonomik olmaması, sağlıklı olmaması, çalışma sürelerinin uzunluğu ve düzensizliği, mola sürelerinin yetersizliği, fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi çalışanlarda yorgunluk, bitkinlik, mutsuzluk ve dikkat eksikliği yaratabilmektedir. (Karabacak, 2010)

Söz konusu durumların yarattığı stres, fikren ve fiilen iş ortamından ve örgütsel bağlılıktan uzaklaşma, iş kazaları, üretim ve performans düşmesi gibi sonuçlara neden olabilmektedir.

1.1.2.1.1.7.Personel Değerlendirme ve Kariyer İmkânı

İş ortamında çalışanların geleceğe yönelik planlarının olması bir yandan örgütsel

bağlılığı artırırken diğer yandan dengeli bir kurum iklimi ve beraberinde örgütsel başarıyı dikte etmektedir. Çalışan bireylerin bireysel gelişim şanslarının gözetilmesi, kendilerine bireysel bir kariyer planlamasının sunulması, terfi ve eğitim imkanlarının adil bir şekilde uygulanması büyük önemi haizdir. Bu öngörülerin eksikliği bireylerde mutsuzluk ve depresyon kaynaklı stres oluşturabilmektedir. (Karabacak, 2010)

1.1.2.1.2.Örgüt Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

İçinde yer alınan örgütün yapısal özellikleri, merkeziyetçi, otoriter, katılımcı, demokratik vb ile yönetim ve denetim sistemi bireyleri motive eden veya uzaklaştıran birer olgudur. (Karabacak, 2010)

Örgütsel yapının aşırı kontrolcü ve baskıcı olması, inisiyatif tanımaması stres yaratırken bu konularda aşırı lakayt olunan durumlar da benzer şekilde birer stres kaynağıdır.

1.1.2.1.2.1.Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Aşırı bürokrasi yaratan büyük örgüt yapılarının mevcudiyeti, inisiyatif tanınmaması, iletişim problemleri bireyleri örgütten manen bazen fiziken ayrılmasına yol açan stres kaynaklarıdır.

Aşırı bir şekilde merkezileşmiş, hantallaşmış bir yapıda inisiyatif eksikliği bir süre sonra yaratıcılığı ve aidiyet duygusunu da körelttiğinden, örgütün büyüklüğüne ve işlevine göre sorumluluk paylaşımı, inisiyatif kullanımının teşviki söz konusu stresin önlenmesinde kritik öneme sahiptir.

1.1.2.1.2.2.Hiyerarşik Örgüt Yapısı

Çalışılan örgütün büyüklüğü ve işlevlerine bağlı olarak zorunlu kıldığı hiyerarşik yapı ve çoğunlukla dikte ettiği merkeziyetçilik de birer stres kaynağıdır. Bireyler ast-üst ilişkilerinin özellikle formel yapısından çoğunlukla rahatsızlık duymakta ve bağımsız çalışmaya meyil etmektedirler. Söz konusu yapılardaki iletişim noksanlığı, baskıcı ilişkiler motivasyonu ve beraberinde performansı olumsuz yönde etkilemektedir.(Karabacak, 2010)

Hiyerarşik yapıda birçok sıralı kademede üstü memnun etme ya da hesap

verme sorumluluğu bireylerde aşırı gerilime neden olabilmektedir. Ayrıca hiyerarşik yapılardaki resmiyet ve mesafe konulması durumları, işlevsiz ve atıl bir örgütsel iklime neden olmakta ve örgütsel bağlılığı, bireysel tatmini ve neticesinde verimliliği engelleyebilmektedir.

1.1.2.1.2.3.Liderlik Yapısı

Çalışılan örgütün liderlik yapısının aşırı otoriter, baskıcı, tehditkâr olması örgüt içinde işini kaybetme korkusu, ceza alma korkusu, diğer çalışanlara mahcup olma korkusu örgüt içinde ciddi anlamda stres yaratabilmektedir. Bu tarzdaki liderlik modelleri iletişime kapalı olmaları, gerilim yaratmaları itibarıyla örgüt içindeki motivasyon ve aidiyeti de ciddi anlamda zedelemektedir. (Karabacak, 2010)

1.1.2.1.2.4.Kararlara Katılım

Çalışan bireylerin motivasyonuna katkıda bulunan ve aidiyet duygusunu perçinleyen en önemli konulardan birisi de bireylerin kendilerine değer verildiği hissiyatına sahip kılınmasıdır. Bu kapsamda bireylerin örgütün görevlerine ve geleceğine ilişkin kararlarda söz sahibi kılınması çok önemlidir.

Aksi durumlarda bireyler değersiz oldukları hissiyatının yarattığı stres beraberinde aidiyet duygularını yitirmekte ve örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. (Karabacak, 2010)

1.1.2.1.2.5.Örgütsel İletişimin Mevcudiyeti ve Etkinliği

Örgütsel bazda koordinasyonun ve birlikteliğin tesis edilmesi, bilgi paylaşımında bulunulması, sorunların çözülmesi, örgüt içi gereksiz çatışmaların engellenmesi ancak kesintisiz ve sıhhatli bir iletişimle mümkündür.

İletişimin olmaması veya eksik olmasının yarattığı stres, bireyler ve yönetim ile çalışanlar arasında problemler oluşturabilmekte, aidiyeti, bağlılığı, motivasyonu ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.

1.1.2.1.2.6.Yetki ve Sorumluluk Devri

Örgüt içinde çalışanlara inisiyatif verilmemesi ve beraberinde uygun yetki ve sorumluluklar ile donatılmaması ciddi bir stres kaynağıdır. Bu konuda elbette

sorumluluk ve yetki dengesi büyük önem taşımaktadır. Sorumluluk beraberinde uygun yetkilerin verilmemesi de ayrı bir stres nedenidir.

Diğer taraftan bireylere çok fazla sorumluluk verilmesi ise işlere yetişememe, mahcup olma gibi endişeler nedeniyle farklı bir stresör durumundadır.

1.1.2.1.3.İş Ortamından Kaynaklanan Hususlar

Çalışma şartlarının iyi olmaması (dar ofisler, çalışma ofisi eksikliği, yetersiz aydınlatma, ısıtma, ergonomik olmayan çalışma şartları vb) bireylerin işlerine konsantre olamaması, mobbing veya cinsel taciz gibi sıkıntılı durumlara ortam hazırlaması nedeniyle önemli birer stres kaynağıdır.

1.1.2.1.3.1.Örgüt İçindeki Bireysel İlişkiler

Örgüt içinde çalışanlar arasındaki ve çalışan ile yönetici arasındaki uyumlu ilişkilerin varlığının, ahenkli bir örgüt ikliminin mevcudiyetinin, iletişimin sıhhatinin sağlanamadığı durumlar ciddi bir stres ortamına yol açabilmektedir.

İlişkilerin gergin olduğu, güvensizliğin ve tatminsizliğin hakim olduğu, bireyselliğin aşırıya kaçtığı, iletişimin koptuğu durumlarda örgütte bir bağlılık, aidiyetten söz edilmesi mümkün olamamaktadır. Bunun ötesinde yaratacağı stres ise örgütün devamlılığı ve başarısı önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. (Karabacak, 2010)

1.1.2.1.3.2.Örgüt İçindeki Bireysel Rekabet

Örgüt içinde sürdürülebilir, yapıcı mahiyetteki rekabet çok faydalı ve istenilen bir durum olmakla birlikte rekabetin aşırıya kaçtığı ve kontrol edilemediği durumlarda bireyler arasında gerginlik, iletişim sorunları, yabancılaşma ve motivasyon ve aidiyet kaybı gibi önemli stresörlerin ortaya çıkması söz konusudur. (Karabacak, 2010)

Bireylerin yöneticiler tarafından gereksiz ve aşırı oranda rekabete zorlanması kaçınılmazı gereken önemli bir stres kaynağıdır.

1.1.2.1.3.3.İşyerinin Fiziksel Özellikleri

Çalışma alanlarının dar ve havasız olması, aydınlatma ve ısıtmasının yetersizliği

çalışan bireylerin işlerine konsantre olamaması, mobbing veya cinsel taciz gibi sıkıntılı durumlara ortam hazırlaması önemli birer stres kaynağıdır. Çalışma ortamının ergonomik olmamasının bireylerde yarattığı stres, çalışanlarda erken yorulma, işten tatmin olmama, çalışma ortamından uzaklaşma ve verimli çalışmama gibi olumsuzluklara yol açmaktadır.

1.1.2.1.3.4.Örgütün Kültürü

Çalışılan örgütü diğerlerinden farklı kılan ve çalışanları özel hissettiren bir örgütsel kişiliğin mevcudiyeti bireyleri örgüte bağlayan en önemli konulardan birisidir. Bu anlamda yerleşik ve dengeli bir örgüt kültürü aidiyeti, tatmini ve üretkenliği doğrudan artıran nitelik taşımaktadır. (Karabacak, 2010)

Örgütün işleyişine ve geleceğine yol veren kültürel yapısının değer ve normlarının çalışanlar tarafından benimsenmesi ve bunlara uyulması büyük öneme sahiptir. Bu konulardaki aksamalar önemli birer stres kaynağıdır.

Örgütteki farklılığa dair nitelikler ve yapısal unsurlar söz konusu kültürü ortaya çıkarmakta ve diğer örgütlerden olan farklılığı belirginleştirmektedir. Anılan nitelikler direkt ya da dolaylı manada kültürün hakim olduğu örgütteki üretkenliği ve çalışanlardaki moral seviyesini etkilemektedir.

1.1.2.1.3.5.Mobbing

Duygusal bir saldırı mahiyetinde olan mobbing taciz, rahatsızlık verme ve kötü davranış şeklinde bir bireye yönelik saldırganlıktır. Bireylerin iş ortamından dışlanması ve bezdirilmesi amacıyla uygulanan psikolojik bir şiddettir.

Stres örgüt içindeki adil ya da eşitsiz güç yapılanmasından kaynaklanmakta iken, mobbing, daha ziyade denk olmayan güçlerin mevcudiyetinden husule gelmektedir. Stres kaynakları bir örgüt dahilindeki tüm çalışanları etkilerken mobbing sadece belirli bir bireyi hedeflemektedir.

Diğer taraftan işyerindeki yoğun, uzun süreye endeksli taciz ve duygusal saldırılar strese yol açmaktadır. Bu bakımdan mobbing ve stres kavramları birbirini tetikleyen iki olgudur. Neticede, mobbing hitamında örgütte strese ve gerilime varan bir ortamı oluşturduğu gibi mobbingin hedefindeki kişide maddi ve manevi bir kısım sorunlar

ortaya çıkabilmektedir.

1.1.2.2.Genel Çevreye İlişkin Stres Faktörleri

Örgütle ilgili stres kaynaklarının büyük çoğunluğu örgüt içinden kaynaklanma birlikte bir kısım stresörler ise örgütün konuşlandığı çevre ile ilgilidir.

Çevre fiziki çevre özellikleri yanı sıra birey üzerinde belirsizlik yaratan ve bu şekilde bireyin yaşamdan zevk almasını güçleştiren ve birey davranış istikrar modelini ortadan kaldıran nitelikte ekonomik problemler, siyasi ve politik belirsizlikler, sosyal ve kültürel değişmeler, teknolojik değişmeler ve çevresel ve ulaşım sorunları olarak nitelendirmek mümkündür. (Karabacak, 2010)

Bireyin içinde yaşadığı toplumdaki siyasi, sosyal ve ekonomik çalkantılar, belirsizlikler doğal olarak bireyi etkilemekte, üzerinde stres oluşturmaktadır.

Ülkenin ve dünya ekonomisindeki gidişatın bireyde yarattığı stres yanı sıra bireyin parçası olduğu ve çalıştığı organizasyon üzerinde yaptığı etkiler de bireyde dolaylı stres oluşturabilmektedir.

Ülkenin ve dünya ekonomisindeki belirsizlikler, krizler, işsizliğin ve işten çıkarılmanın mevcudiyeti, alım gücünün düşmesi, enflasyonun yüksekliği ve refah seviyesindeki düşüklük ile bireyin temel ihtiyaçları karşılamadaki çaresizliği önemli stres kaynaklarıdır.

Bireylerin gelir düzeylerini artırmak için katlandığı ilave mesai ya da ek iş çözümlenmeleri, kayda değer oranda yorgunluk, dolayısıyla gerilime ve strese yol açmaktadır.

Bireyi içinde yaşadığı toplumdan ayrı değerlendirmek mümkün olamayacağından toplumsal dinginlik, huzur ortamındaki sorunlar örgüt iklimini ve aidiyetini de doğrudan etkilemektedir.

Toplumdaki teknolojik değişmelerin gerisinde kalınması durumu da bireyler ve

onların uzantısı olan örgütler üzerinde de stres kaynağıdır.

1.1.2.3.Bireysel Stres Kaynakları

Bireylerin örgütsel seviyedeki streslerinin önemli ölçüde kaynağı bireylerin kişiliklerinden kaynaklanan stresörlerdir. Nitekim bireysel ihtiyaçlar, kapasite ve karakter gibi hususlar bireysel stres kaynaklarını ifade etmektedir.

Benzer şekilde bireysel algılama farklılıkları, tecrübe birikimleri, ailevi sorunlar (ilişkiler, çocuk eğitimi, aile bireylerinin hastalanması, vefatı vb) bireysel stres yaratan unsurlardır. (Karabacak, 2010)

1.1.2.3.1.Kişilik

En temel bireysel anlamdaki stres kaynağı kişiliktir. Stres karşısındaki tutum, dayanıklılık, reaksiyon kişiden kişiye değişmektedir. Bir durumun ya da olgunun öncelikle stres olarak algılanması ve sonrasında tutum bireysel mücadele azmi ve psikolojik savunma mekanizmaları işle doğrudan ilgilidir. (Bulut, 2013)

1.1.2.3.2.Yaş ve Cinsiyet

Örgüt çalışanları açısından ilerleyen yaşlar daha fazla strese davetiye çıkarmaktadır. Bu evredeki bireyler fiziksel ve zihinsel açıdan gerilemeye başladıklarından tepki ve stres daha yoğun gerçekleşmektedir.

Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde ise andropoz dönemlerinin tanıttığı bir kısım hormonal değişikliklerin mevcudiyeti yanında, önceki dönemlerdekine nazaran fiziksel ve zihinsel dengenin bozulması, duygusallaşma ve hayal kırıklıkları ekseninde ilave stres yaratabilmektedir. (Bulut, 2013)

Stres oluşumunda önemli bir belirleyici hususlardan birisi de cinsiyettir. Kadına şiddetin halen devam ettiği dünyamızda karşı cinslerine nazaran daha duygusal ve kırılgan olan kadınların hormonal yapısal özellikleri de göz önünde bulundurulduğunda strese daha fazla maruz kaldıkları söylenebilmektedir.

Her geçen yıl artan oranda çalışma hayatına giren ve iş ortamında erkeklerle

rekabet edebilen kadınların başarılarının çekilememesi, üstelik cinsel taciz ve sıklıkla mobbinge maruz kalmaları ciddi birer stres kaynağıdır.

1.1.2.3.3.Ailevi Problemler ve Yaşam Tarzı

Çalışanların aile ortamında yaşadıkları sorunlar, sosyal yaşamlarında ve iş ortamında daha fazla strese hedef olmalarına yol açmaktadır. Aile içi şiddet, uyumsuzluk, ekonomik sorunlar, sevgisizlik, hastalık, ölüm, boşanma vb nedenler strese neden olabilecek en önemli ailevi sorunlar olarak özetlenebilmektedir. (Karabacak, 2010)

Normal şartlarda bireylerin stresle mücadelede en büyük dayanağı olan aile desteği zaman zaman stresin doğrudan kaynağı haline de gelebilmektedir.(Rollinson; 2002).

Çalışan bireyler iş yerlerinde ve şahsi yaşamlarındaki rollerinin karşılıklı çatışmalarını önlemek üzere anılan rolleri makul seviyelerde denge halinde buldurmaya gayret etmektedirler. Literatürde iş-özel yaşamdaki denge olarak adlandırılan söz konusu durum özel yaşam ve kariyer alanlarına ilişkin faaliyetlerin uyumlu bir şekilde birlikte yürütülmesi anlamına gelmektedir. (Bulut, 2013)

Günümüzde yoğun çalışma koşulları özel yaşama ilişkin sorumlulukları zorlamakta ve bireyler öncelikler arasında bocalayarak strese girmektedirler.

İş-özel yaşam dengesinin bozulması bireyi, çevresini ve iş ortamını da olumsuz etkilemektedir. Bunun neticesi olarak performans azalması, motivasyon düşmesi ve konsantrasyon bozulması sorunlarının yanı sıra kurumsal mahiyetteki sorunlar bağlamında işte yetersizlik hissiyatı ve tükenmişlik duygusu veya strese bağlı bedensel sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir. (Sağır, 2015)

1.1.2.3.4.Diğer Faktörler

Bireylerin ekonomik sorunları, eğitim düzeyleri, medeni durumları ve geçmiş tecrübeleri de diğer bireysel stres kaynaklarını oluşturmaktadır.

Maddi açıdan çekilen sıkıntılar, ev geçindirme endişeleri önemli bir stres

kaynağıdır. Bireylerin eğitim seviyesi, hayat görüşü, edindiği tecrübeler ve uygulamaya koymadaki başarıları, aile sorumluluğu almış ya da bekar olması durumları da stresin kişiden kişiye değişmesine yol açan diğer faktörle durumundadır.

1.1.3. İşgören Kişiliğinin İş Stresi Üzerine Etkisi

Bireylerin stresi algılama, karşılama ve mücadele etme kabiliyetleri ve motivasyonları kişiden kişiye değişmektedir. Dolayısıyla strese dayanıklılık ve mücadele yeteneği doğrudan bireylerin kişilik özellikleriyle alakalıdır. Başarı güdüsü yüksek bireyler genellikle hedefe ulaşmada stresle mücadelede daha yüksek motivasyona sahiptirler. (Karabacak, 2010)

Stres kaynaklarının bireylerde farklı tepkiler olarak ortaya çıkmasında 4 temel değişken söz konusudur. Bunlar;

Demografik ve Algısal Değişkenler: Bireyler yaşları, cinsiyetleri, eğitim seviyeleri, fiziki performansları, motivasyonları vb kriterler doğrultusunda farklı stres algılamalarına sahiptir.

İş Deneyimleri: Deneyim en temel stres ilacıdır. İşte tecrübe kazanıldıkça işin muhteviyatı ve belirsizliği konusundaki stres etkisi düşmektedir.

Kontrol Odağı: Bireylerin kendisine etki eden olayları kontrol altında tuttuğuna dair olan inancı ile ilgili bir belirleyicidir. Dış kontrol odağına sahip çalışanlar çalışma ortamını daha tehditkar ve stres yaratan bir ortam olarak görmekte, stres oluşturan durumların varlığına karşı daha duyarlı olmaktadır.

A Tipi Davranış: Sabırsız, hiper aktif, saldırgan, sürekli yarış halinde olan ve yoğun baskı altında olan A Tipi davranış sahibi kişiler gerek iş başında gerekse iş ortamı haricinde daha fazla stres yaşayan bireylerdir. (Bulut, 2013)

Bireysel özellikler; stres ile başa çıkmadaki davranışları etkilemektedir. Bireylerin; stres ile mücadelede başarısız olmaları halinde depresyon, mutsuzluk yaşadıkları sıklıkla gözlemlenmektedir. Başa çıkma; problemin yol açtığı durumu düzeltmek ya da yönlendirmek üzere benimsenmiş açık ve gizli tüm davranışları kapsamaktadır. Bireylerin, stresle mücadele etme yöntemlerinin de strese yönelik

algılamaları etkilediği bilinmektedir. Örneğin; iç denetimli bireyler çözüm odaklı başa çıkma yöntemleri kullanırken, dışsal denetimli bireyler ise sorunu görmezden gelebilmektedirler. (Carvalho, 2011)

1.1.3.1.Birey Üzerindeki Etkileri

Stresin bireylerdeki etkileri fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak ele almak mümkündür. Bunlar;

Fiziksel Etkiler: Bireylerin bedensel bütünlüklerini ve sağlıklarını etkileyecek, dolaşım, solunum, sindirim, üreme sistemi hastalıkları, cilt hastalıkları, iç salgı bezi hastalıkları, hareket sistemi hastalıkları şeklinde özetlenebilmektedir.

Davranışsal Etkiler: uykusuzluk, aşırı uyku, iştahsızlık, aşırı iştah, konuşma güçlükleri, sigara kullanma, alkol ve uyuşturucu kullanma gibi olumsuzluklardır.

Birey üzerinde uyuşturucu etkisi yapan bu durumlar bireylerin işlerine ve normal yaşantılarına odaklanmada güçlük yaşamlarına neden olmaktadır. (Karabacak, 2010)

Psikolojik Etkiler: Örgütlerde stresten kaynaklanan gerginliğin, geçimsizliğin, sürekli endişenin, yetersizlik duygusunun, yorgunluğun, depresyonun, can sıkıntısının, yersiz telaşın ve düş kırıklığının mevcudiyeti bilinen bir gerçektir. (Karabacak, 2010)

1.1.3.2.Örgüt Üzerindeki Etkileri

Örgüt yöneticilerinin ve çalışanların aşırı ve sürekli strese maruz olmaları, örgütsel bazda kalitede, üretimde ve verimlilikte sorunlara, çalışan tatminsizliğine ve moral kaybına neden olabilmektedir.

Bunların yanında stres kaynaklı verim kaybı, işe devamsızlık, artan sigorta ve hastane masrafları, sakatlık ve erken emeklilik ödemeleri bağlamında örgütlere ciddi maliyetler oluşturmaktadır. (Karabacak, 2010)

1.1.3.2.1.Verimsizlik

Üretim kalitesini artırmak veya hizmet kalitesini yükseltmek bağlamında makul bir stres seviyesi uygun görülürken stresin artması tam ters etki yaratarak ciddi

yıkımlara sebep olabilmektedir. Stresin yoğun olduğu ortamlarda verim düşüklüğü beklenen bir durumdur. (Karabacak, 2010)

Aşırı stres çalışma ortamı ahengini bozmakta, kurum kültürünü olumsuz etkilemekte, bireylerin sağlık ve moralini olumsuz etkileyerek iş ve verim kaybına yol açmaktadır.

1.1.3.2.2. Personel Devri

Personel devri, çalışanların örgüte girişte ve çıkışta hareketlerini izah eden bir kavramdır. Çalışan bireylerin, ilgili örgüt kadrosunda çalışmaya başladıktan sonra, emeklilik, ölüm, işten uzaklaştırılma ve işten ayrılma vb nedenlerle oluşan hareketlilik personel devri kapsamındadır.

Çalışan devir hızının yüksek olması çalışanların stres altında olduklarının bir göstergesi olabilmektedir. Örgüt içindeki stres çalışanların bir şekilde işten kopması ile sonuçlanıyorsa bu durum personel devri kaynaklı bir stresin varlığına işaret etmektedir. (Karabacak, 2010)

Bir örgütte sürekli bazda stres ortamında çalışılması çalışanlarda örgütle bütünleşmesi ve iş tatmininde olumsuzluğa yol açmaktadır. Çalışan bireylerin yeteneklerinin kullanılması olanağının yaratılmaması, kariyer gelişiminin karşısında duran otokratik yönetim anlayışından vazgeçilmemesi personel devir hızındaki yüksekliğe yol açan stres faktörlerinden bir kısmıdır.

İşgören devir hızının optimum düzeyde olması, işletmeye taze kan gelmesi ve örgütsel amaçlara ulaşma yönünde etkilidir. Ancak bu oranın genel ortalamaya göre yüksek olması tehlike işareti olarak kabul edilmektedir.

Stres nedeniyle hastalanan personelin izin alması veya işten ayrılması, işgücü kaybı oluştururken yeni personel seçimi için ilave kaynak israfı anlamına gelmektedir ki işletmenin kârlılığının olumsuz yönde etkilenmesi sonucunu doğurmaktadır.

1.1.3.2.3. Devamsızlık

Mesleki hastalıklardan, iş kazalarından, çalışma saatlerinin fazlalığından,

sorumluluk ve inisiyatif verilmemesinden, ulaşım sorunlarından, kötü hava şartlarından, tatminsizlikten kaynaklanan stres faktörleri devamsızlığa yol açan bir kısım nedenlerdir. (Karabacak, 2010)

1.1.3.2.4. Performans Düşüklüğü

Bireyin niteliklerinin ve yeteneklerinin iş ile ilgili belirlenmiş başarı ölçütleri ile mukayesesi neticesinde ortaya çıkan performansın yeterliliği örgüt için önem arz eden bir konudur. Bireylerin stres sonucu performanslarında düşüş gözlenmesi sıklıkla rastlanan bir durumdur. (Bulut, 2013)

Aşırı stres özellikle dikkat noksanlığı, isteksizlik ve odaklanamama gibi durumlar neticesinde ciddi performans eksikliklerine çanak tutmaktadır.

1.1.3.2.5. İş kazaları

Bireylerin yaşadıkları stres ve gerilim yüzünden, hatalı davranışlar, tehlikenin fark edilememesi, üzüntüye ve depresyona dayalı dikkatsizlik, çabuk yorulması, genel dikkat dağınıklığı ve tecrübesizlik sonrasında ciddi kazalar yaşanabilmektedir. Kaza yaşayabileceği endişesine kapılan bireyler ise ayrıca strese girmek suretiyle daha fazla strese maruz kalmaktadırlar.

1.1.3.2.6. Yabancılaşma

Bireylerin çalıştıkları örgüt yapısı içinde tabi kaldıkları muamele sonrasında duygusal incinme ve kendini değersiz bulma, içe kapanma, ilgisiz ve kayıtsız kalma, işten kaçma hatta daha ileri seviyelerde işi sabote etme, huzursuzluk çıkarma gibi boyutlara varan yabancılaşma çoğunlukla yoğun ve sistematik stres sonucu oluşmaktadır. (Karabacak, 2010)

1.1.3.2.7. Tükenmişlik

Tükenmişlik çoğunlukla aşırı strese ve doyumsuzluğa tepki kapsamında bireylerin psikolojik olarak yaptığı işten ve içinde yer aldığı örgütten soğuması olarak ortaya çıkmaktadır.

Tükenmişlik bireyde oluşan fiziksel bitkinliğin, uzun süren yorgunluğun, çaresizliğin ve umutsuzluğun beraberinde bireyin işinde, hayatında ve diğer insanlarla ilişkilerindeki olumsuz tutumlarının tümünü içeren fiziksel ve zihinsel boyutlara sahip bir sendromdur. (Karabacak, 2010)

Yorgunluk hissi, baş ağrısı, uykusuzluk, yeme alışkanlıklarında değişim, depresyon, çaresizlik gibi belirtilerle ortaya çıkan tükenmişlik yoğun stres karşısındaki, bir çaresizlik olarak ortaya çıkmaktadır. (Bulut, 2013)

Yaşanılan stresin bir sonucu olarak tükenmişlik duygusu yaşayan insanlar örgütlerine ve diğer çalışanlara kötü örnek oluşmasına ve kurum aidiyet duygusunun yok olmasına neden olmaktadır.

1.1.4. Stresle Başa Çıkmada Örgütsel Yöntemler

1.1.4.1.Örgütsel İklimin Denetimi

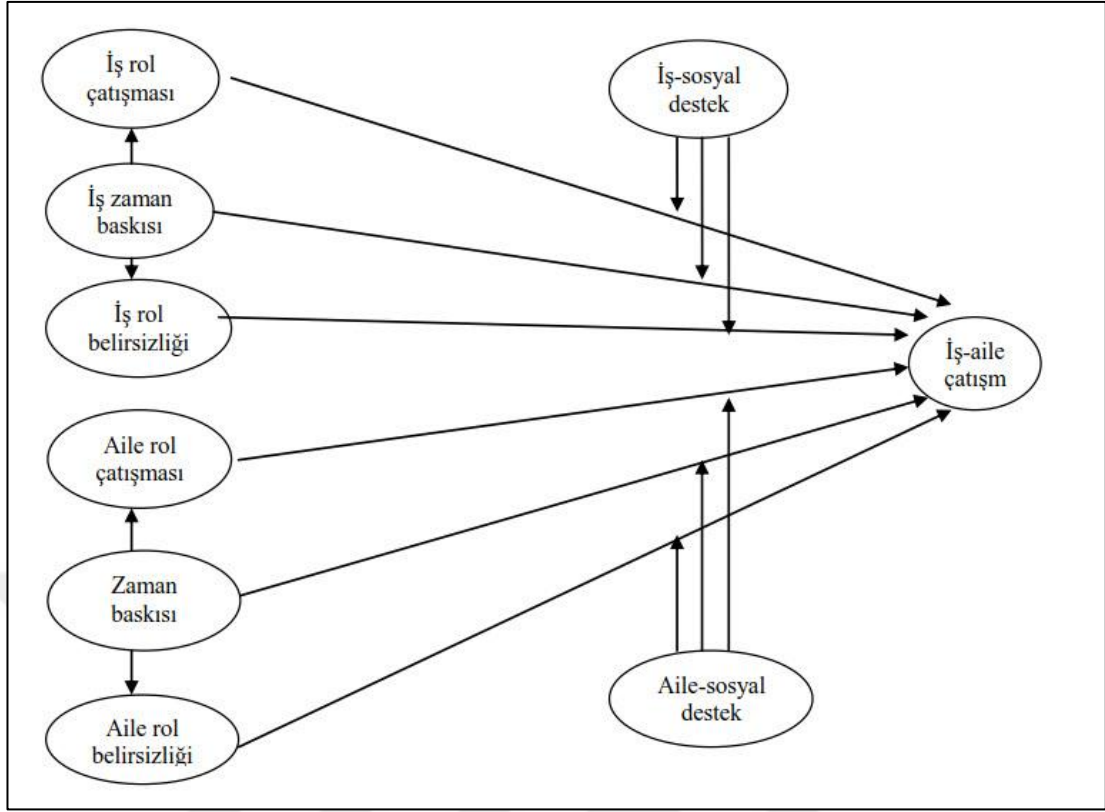
Örgüt içinde ahengin ve bağlılığın en temel şartı çalışan bireylerin aidiyet duygusunun güçlendirilmesi ve kurumsal kültürün hakimiyetinin sağlanmasıdır. Örgütsel iklimin tesisi ve idamesinde diğer önemli husus ise kesintisiz ve sağlıklı iletişimin devamlılığıdır. Çalıştığı ortamı seven ve kendini güvende hissedene, kendisine değer verildiğine güvenen çalışan bireyler söz konusu örgüt ikliminin denetleyicisi durumuna geçerler. (Usta, 2012)

Örgütsel iklimin geliştirilmesi ve denetlenmesi aşamasında ise; çalışanların hedeflenen değişikliklere uyum sağlamasını kolaylaştıracak tedbirlerin alınması, planlanan değişiklikler hakkında çalışanlardan fikir sorulması, kararlardaki katılım durumlarının sağlanması, daha az merkeziyetçi ve daha sağlıklı dikey iletişimin idamesi ile çalışanların yaşayabilecekleri stres azaltabilmekte veya önlenmektedir.(Usta, 2012)

1.1.4.2.Sosyal Destek Sağlanması

Örgütsel yaşam içinde bireylerin stres ile mücadelede en önemli desteği öncelikle kendisi, sonrasında ailesi ve dostlarıdır. Ancak günlük yaşamda birbirinden farklı birçok rol üstlenen bireylerin stresle mücadelede profesyonel anlamda destek alması esastır. Nitekim stresin neden olduğu olumsuz sonuçların, sosyal destek sayesinde azaltıldığı bilinen bir gerçektir. (Bulut, 2003)

İş ortamındaki rol belirsizlikleri ve çatışmaları, iş yükü ve miiat baskısı yanı sıra aile ortamındaki rol belirsizlikleri ve çatışmaları ile zaman olarak yetişememenin yarattığı baskılar bireyleri açmaza sürüklemekte, ev ve iş hayatındaki dengenin kurulmasında sosyal desteği zorunlu hale getirmektedir. Bu durumu özetleyen görsel Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2 Sosyal Destek (Tutar, 2007)

Stresle mücadelede uzman olan kişilerin rehberlemesinde hayatına devam eden bireyler kendilerini güvende hissettiklerinden mücadelelerinde daha başarılı olmaktadır. Nitekim bireyin yaşantısında sosyal ilişkileri ve iletişim problemsiz sürüyorsa, sevildiğini, değerli bulunduğunu hissettiği ve yardım aldığı durumlarda kendini huzurlu ve emniyette hissedebilmektedir. (Usta, 2012) Bu bağlamda sosyal destek, motivasyonu arttırıcı, neticede stresi düşürücü psiko-sosyal araçlar arasında sayılmaktadır.

1.1.4.3.Çalışanların Rollerinin Yeniden Tanımlanması

Örgüt içindeki huzursuzluk ve çatışmaların önemli bir sebebi rollerin iyi tanımlanmaması veya mevcut rollerin çatışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda kişilerin yaşadıkları rol çatışmalarının ve rol belirsizliklerinin azaltılması işten kaynaklanan stresle mücadelede kilit önemi haizdir. Görev tanımlarının iyi yapılmış olması ve çalışan bireylerin rolleri arasındaki çatışmaların minimize edilmesi yönünde tedbir alınması çalışma ortamındaki stresi azaltıcı yönde bir işlev görecektir. (Usta, 2012)

1.1.4.4.Aşırı veya Az İş Yükünün Önlenmesi

Örgütsel çalışma ortamında aşırı iş yükü neticesinde bireylerin zorlanması ciddi bir stres kaynağı iken iş yükünün yok denecek kadar azlığı da bireyde güvensizlik ve önemsiz hissetme duygularını açığa çıkarması itibarıyla önemli bir stres kaynağıdır. (Usta, 2012)

Personel arasında adil iş dağıtımı, işlerin kabiliyet ve tecrübe birikimlerine göre dağıtılması stresin önlenmesine yönelik önemli bir tedbirdir.

1.1.4.5.Personel Destek Programlarının Uygulanması

Çalışanları örgüte bağlayacak ve verimliliği artıracak tarzda çalışanlara stres kontrolü ve stresle mücadele yeteneği kazandıracak eğitsel müfredatın konferans, kurs, seminer vb tekniklerle aktarılması sayesinde bireylerin örgütsel bağlılığı artırılırken stresten kaynaklanan verimlilik kaybının da önüne geçilebilmektedir. (Usta, 2012)

1.1.4.6.Katılımlı Yönetim

Çalışanları örgüte kazandırmak, aidiyeti artırmak suretiyle kurum kültürünü perçinlemek ve verimliliği artırmak üzere katılımlı yönetim tekniği sıklıkla başvurulan bir araçtır.

Çalışanların yönetimde belirli ölçülerde söz sahibi kılınması aidiyeti körükleyeceğinden işten kaynaklanan streslerle mücadelede bireyleri güçlü kılmaktadır. (Usta, 2012)

Bu sayede çalışanlarda değişikliklere olan direncin azalması, iş yoğunluğu ve artan stresle mücadelenin başarılı olması temin edilebilmektedir. (Bulut, 2013)

1.1.4.7.Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Çalışma ortamının fiziki boyutları, temizliği, havalandırması, ısıtması, aydınlatması, ses hijyeni bireylerin üretme kapasitesi ve motivasyonu üzerinde büyük etki yaratmaktadır. (Usta, 2012)

Çalışma ortamının düzensizliği, sağlıksızlığı ve ergonomik şartların eksikliği önemli bir stresördür. Bu konuda alınacak tedbirlerle motivasyon, aidiyet duygusu ve nihayetinde verimliliğin artırılması mümkün olabilmektedir.

1.1.4.8.Duygusal İklim Denetimi

Örgütsel yaşamda bireyler arasındaki ilişkilerin ahengi kurum ikliminin ve veriminin gerek şartlarından birisidir. Çalışanların değerli olduklarını hissetmeleri için fikirlerinin alınması, makul seviyelerde yönetime katılması, psikolojik rehberleme yapılması en temel araçlardır.

Bu tedbirlere ilave olarak sağlıklı ve kesintisiz bir iletişim ile personel daha çok kazanılabilmekte ve örgütün duygusal iklimi geliştirilebilmektedir. Bireysel ve örgüt kaynaklı streslerin önlenmesinde bu husus çok önemlidir. (Usta, 2012)

1.1.4.9.Stres Yönetimi Eğitimi

Örgütsel anlamda stresle mücadelede alınması gereken en temel tedbirlerden birisidir. Bireylere çalışma ve özel hayatlarında karşılaşacakları olası stresten korunma ve stresin etkilerini kontrol altında tutmaya yardımcı olacak tekniklerin öğretilmesi ve bu sayede bir davranış modeli geliştirme uygulaması stres yönetim eğitiminin özünü teşkil etmektedir. (Bulut, 2013)

Stres yönetimi eğitimi marifetiyle stresi kontrol altına alabilmek için gerekli kısa ve uzun vadeli yöntemler ve derhal uygulanabilecek yetenekler kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu eğitim sayesinde strese dair olumlu etkiler desteklenmekte iken, menfi etkiler azaltılma ve yok edilme yoluna gidilmektedir.

1.2. Depresyon Kavramı Ve Kapsamı

Depresyon; bireysel, toplumsal, mesleki, ekonomik kayıplara ve ciddi sağlık sorunlarına neden olabilen psikiyatrik bir hastalıktır. Bireylerin kendilerini değersiz hissetmeleri, çaresiz olduklarına inanmaları, umutsuzluk ve karamsarlığa kapılmaları, suçluluk duygusuna kapılmaları obsesif düşüncelere kapılmaları, konsantrasyon ve konuşma bozukluğu yaşamaları, anksiyete, intihar etme ve ölüm düşüncelerine saplanmaları, aşırı halsizlik, iştahsızlık, uyku bozukluğu vb durumlar depresyonun en

önemli göstergeleridir. (Bayram, 2016)

Depresyon bağlamında en yaygın şekli olan majör depresif bozukluğu Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre küresel hastalıklar arasında dördüncü sırada yer almaktadır. Bu nedenle ülkemizde de depresyondaki yaygınlık ve toplum sağlığı bağlamındaki ehemmiyeti nedeniyle birinci basamak sağlık merkezlerinde doğru ele alınmaya çalışılmakta ve uygun yönlendirmenin toplum sağlığı için taşıdığı önem sürekli gözetilmektedir.

1.2.1. Depresyon Kuramları

Depresyona neden olabilecek psikolojik modeller ve kuramlar; psikodinamik kuram, kişiler arası kuram, davranışçı kuram ve bilişsel kuram olarak özetlenebilmektedir. (Bayram, 2016)

1.2.1.1. Psikodinamik Kuram

Freud'un geliştirdiği klasik psikodinamik/psikanalitik teori bağlamında, depresyon gerçek ya da hayali bir sevgi nesnesinin kaybının sonucudur. Söz konusu sevgi eksikliği bireyde terk edilmişlik hissiyatı, öz güven ve benlik saygısında azalma ile neticelenmektedir.

Kaybedilene karşı duyulan nefret ve saldırganlık dürtüleri zaman geçtikçe bireyin kendisine dönmekte, birey kaybedilen ile özdeşleşmektedir.

Bir nevi savunma mekanizması olan bu özdeşleşme bireylerde anı anda kaybedilene karşı sevgi ve nefreti muhafaza etmekte, ambivalan duyguların oluşumu sonucu bireydeki katı ve cezalandırıcı üst benlik bireyi suçluluk duygusuna ve kendisini cezalandırmaya itmektedir. (Demirbağ, 2013)

1.2.1.2. Kişilerarası Kuram

Söz konusu kuram depresyonun çoğunlukla bireyler arasındaki etkileşim veya sosyal bağlantılar dahilinde gerçekleştiğine vurgu yapmaktadır. Sevilen birisinin hayatını kaybetmesi, boşanma, emeklilik, işini kaybetme, ilişki sorunları gibi sıklıkla yaşanan vakalar bu türden ilişkililerdir. Depresyonun engellenmesinde bu tarz sosyal

etkileşimlerin algılanması ve çözümlenmesinin rolünün olduğuna işaret eden bir kuramdır. (Demirbağ, 2013)

1.2.1.3.Davranışçı Kuram

Davranışçı kuram, depresyonu işten atılma vb uyarıcılar karşısında isteksizlik, iştah kaybı gibi genellenmiş tepkiler olarak tanımlamaktadır. (Demirbağ, 2013)

1.2.1.4.Bilişsel Kuramlar

Bilişsel kuram, ruhsal rahatsızlıklardaki nedenlerin açıklanmasındaki yanlış bilişsel süreçleri dayanak görmektedir. Toplumsal yaşamda en sık karşılaşılan ruhi rahatsızlıklar arasında yer alan depresyonun da bu çerçevede bilişsel kuram kapsamında açıklanması hedeflenmiştir. (Demirbağ, 2013)

1.2.2. Depresyon Belirtileri

Depresyon yaşayan bireylerde, bitkinlik, mutsuzluk, uyku ve iştah bozuklukları, konsantrasyon ve konuşma güçlüğü, tepkisizlik, ilgisizlik, kendisini değersiz hissetme, suçluluk duyma, kendisine veya başkalarına zarar verme düşünceleri vb belirtiler söz konusudur. (Bayram, 2016)

1.2.3. Depresyonun Epidemiyolojisi

Depresyon küresel ölçekte olduğu gibi ülkemizde de psikiyatrik hastalıklar arasında en sık görülenlerdendir. Küresel bağlamda %13- 20 aralığında seyreden depresyon, Türkiye’de %10 civarındadır. Küresel istatistiklere göre; her beş kişiden birisi ömrü boyunca en az bir kez depresif nöbet yaşamaktadır. Kadınlar için %10-25, erkekler için ise %5-12 seviyesinde gerçekleştiği düşünülmektedir. Daha ziyade 25-44 yaş aralığında sıklıkla görülmektedir. Sosyolojik bağlamda ise, boşanma yaşamış bireylerde, düşük gelirli ve eğitim düzeyindeki bireylerde ve işsiz bireylerde daha sık görülmektedir. (Bayram, 2016)

1.2.4. Depresyonun Etiyolojisi

Fizyolojik, biyolojik, psikososyal ve genetik unsurlar depresyona dair etiyolojiyi tespit eden asıl aktörlerdir.

1.2.4.1.Sosyal Nedenler ve Kişilik Faktörleri

Toplumsal yaşantıdan kaynaklanan olumsuzluklar bireye, içinde bulunduğu çevreyle ve kişisel alanı üzerinden yansımaktadır.

Küreselleşmenin sosyo-ekonomik yapısındaki değişimler bireyleri olumsuz etkilediği durumlarda stresle baş edebilme kapasitesine bağlı olarak depresyona dönüşebilmekte ve bunun neticesinde birey bu sıkıntılarını iş ortamına da taşımakta ve sorunlar katmerlenerek büyüebilmektedir. (Bayram, 2016)

Bireylerin duyguya ve düşünceye dayalı davranış kalıplarının toplumsal olaylar ve çatışmalar nedeniyle kaybedildiği durumlarda depresyon ortaya çıkmaktadır. Toplumsal etkiler dolayısıyla gelişim ve değişim gösteren benlik, kişilikteki en kritik katmandır. Benlik, bireylerin; çevresine, topluma ve yaşanan vakalara dair değerlendirmesine yön vermektedir. Bireylerin olayları algılaması bakış açısı psikolojik rahatsızlıkların gelişerek ortaya çıkmasında temel başlangıç noktasıdır. Bu nedenle kişilik özellikleri, sosyal nedenler kadar depresyonun kaynağıdır.

Aşırı bağımlılık, terkedilme durumunda aşırı duyarlılık, acımasızlık, cezalandırıcı yaklaşım, katı üst benlik, şiddete meyillilik, öfke, kin, nefret duyguları vb kişilik özelliklerine sahip bireylerin depresyona yatkın olduğu bilinmektedir. (Bayram, 2016)

1.2.4.2.Fizyolojik Nedenler

Depresyon oluşmasında merkezi sinir sistemindeki işlev bozukluklarının yanı sıra ruhi rahatsızlıklar ve hastalıklar, beynin muhtelif bölümlerindeki işlevlerindeki bir seri fiziki ve kimyevi süreçlerin mahsulü olarak depresyon ortaya çıkmaktadır. (Bayram, 2016)

1.2.4.3.Biyolojik Nedenler

Genetik yatkınlıklar, duyu bozuklukları ve bilhassa depresyonda ve mani durumunda en kritik nedenler arasında yer almaktadır. Tek yumurta ikizlerindeki rahatsızlanma oranı %50 iken ayrı yumurta ikizlerindeki ise %12'dir. Birinci derece akrabalar için risk %15 ile %20 arasında görülmektedir. (Bayram, 2016)

1.2.4.4.Tetikleyen – Ortaya Çıkaran Etmenler

Depresyon mutlaka bir uyarıcıya bağılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin hayatında özel yeri olan sevdiklerinin veya önemsedikleri nesnelerin kaybı durumunda ağırlıklı olarak ortaya çıkan depresyon, benzer şekilde iş kaybı, iflas, toplum içindeki prestijin kaybı ve sevgiliden ayrılma vb sebeplerle de ortaya çıkabilmektedir. (Bayram, 2016)

Bireyin dürtüleriyle toplum kuralları arasındaki çatışmalar da depresyonun ortaya çıkması ile sonuçlanabilmektedir. Bireyin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanamadığı haldeki hayal kırıklığı da tetikleyici faktörlerden birisidir.

1.2.5. Depresyonun Ortadan Kaldırılması

1.2.5.1.Depresyonun Algılanması ve Tanınması

Depresyonun algılanmasında iki temel sorun sahası mevcuttur. Öncelikle depresyon tanınmasının ehil kişilerce yapılması ve uygun hal tarzı bulunmalıdır. Aksi takdirde durumun ciddiyetinin tam anlaşılabilmesi ve neticede bireyin uygun ve yeterli yardım ve anlayış görememesi söz konusudur.

İkinci husus, depresyondaki bireyin çektiği sıkıntılar bir yana anlaşılabilmesi, rahatsızlığını büyütüyormuş gibi görünme, yeterli oranda gayret sarf etmemişçesine suçluluk duygusu hissedilmesi ve daha sıkıntılı durumlar yaşanmaya başlanmasıdır. (Bayram, 2016)

Diğer taraftan bazı bireyler sorunlarını görmezden gelip ya da kendi başlarına mücadele etmeyi tercih edip tedaviyi reddetmeleri durumunda depresyonun kontrolden çıkması söz konusudur.

Bunlara ilaveten depresif süreci uzun ve desteksiz yaşayan bireyler, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları, şeker hastalıkları vb fiziksel rahatsızlıklara da hedef durumuna gelebilmektedir.

1.2.5.2.Depresyonun Tedavisi

Depresyonun birden fazla tedavi yöntemi bulunmaktadır. Ancak önemli olan

doğru tanılama yanında bireyin tedaviyi kabul etmesidir. Bu yöntemler arasında; ilaç tedavisi, psikoterapiler, aile tedavisi, davranış tedavisi yer almaktadır.

Bireylerin tedaviyi kabul etmeleri durumunda, kullanılan yöntemlere bakılmaksızın % 85-90 oranında başarı söz konusudur. Bununla birlikte depresyonun yineleme olasılığı %30-50, kronikleşme olasılığı ise %10-15 civarında seyretmektedir. (Bayram, 2016)



1.3.Benlik Saygısı Kavramı Ve Önemi

Benlik kavramı, bireyin kendi benliğinin algılanması ve kavranması şeklindedir. Bireyin kendisini ne şekilde gördüğü, değer biçtiğinin bir göstergesidir. Bireyin kendisi ile alakalı doğru bulduğu dinamik ve karmaşık düşüncelerin tamamıdır. (Çelik, 2011)

Benlik saygısı bireyin kendisinden ve yeterliliğinden hoşnut olması, sahip olduğu yetenekler ve kapasiteler ile barışık olması, kendine değer vermesi ve kendisine yönelmesi durumudur.

Öz saygı, öz değerlilik gibi karşılıklarla da kullanılabilen benlik saygısı çoğunlukla, izzet-i nefis, şeref, haysiyet duygusu anlamları içermektedir.

Bireyin kendini değerlendirmesinin neticesinde benlik saygısı olumlu ya da olumsuz tezahür edebilmekte ve koşullara, duruma ve gelişmelere göre değişim gösterebilmektedir. Bu yönüyle benlik saygısı kişinin öz denetiminin neticesi olan dinamik bir olgudur. Çoğunlukla olumlu bir değerlendirmeyle sonuçlanan benlik saygısı kişinin kendisini, gayretlerini ve pozisyonunu beğenmesi durumudur. Kendisini değerli ve başarılı hissetmesidir. (Demir, 2013)

Yüksek benlik saygısına sahip olan bireyler, risk alabilen, mevcut özelliklerine odaklanabilen ve etkinlikle kullanabilenlerdir. Bunun akabinde düşük benlik saygısı olanlar, riskten kaçınan, niteliklerine odaklanamayan, stratejik düzeyde plaplardan kaçınan isteksiz şahıslardır.

Tüm bu yönleriyle benlik saygısı benlik kavramı ile doğrudan ilişkilidir. Benlik kavramı, bireyce sahip olunan özelliklere (bedensel özellikler, zekâ, yetenek ve kabiliyetler vb.) ilişkin bir farkındalığı işaret ederken; benlik saygısı ise, bireyce sahip olunan ve algıladığı ilgili duygu ve düşünceleri, diğer bir deyişle bu vasıflardan ve durumdan memnuniyetin varlığı ya da yokluğu ile ilgilidir. (Demir, 2013)

Benlik saygısı ile ilgili tanımlar incelendiğinde, benlik saygısının duygusal, zihinsel, toplumsal ve bedensel (beden görünüşü, beden görünüşünden memnuniyet) öğeleri bulunmaktadır. Kişinin kendini önemli ve değerli hissetmesi, beceri ve yeteneklerini ortaya koyabilmesi, toplum tarafından sevildiğini ve kabul gördüğünü

hissetmesi, fiziksel (bedensel) özelliklerini kabul etmesi ve benimsemesi benlik saygısının oluşmasında önemlidir (Ünal, 2014)

Benlik saygısının hissedilmesi için bireyin üstün nitelikleri haiz olması gerekmemektedir. Nitekim benlik saygısı, bireyin kendisini olduğundan aşağıda veya üst seviyede görmeksizin kendisinden hoşnut olması halidir. Kendisinde değerlilik, olumluluk, beğenilme ve sevilme konularındaki layık görme durumlarının bir manzumesidir. (Demir, 2013)

Sosyal psikolojide önemli bir yeri olan benlik saygısı bireysel gelişim itibarıyla kişinin bağımsız ve özerk hareket edebilmesinin, kararlar verebilmesinin, öz güveninin gelişmesinin bir gereği, aynı zamanda neticesidir.

Nitekim bireyin kendisinin farkında olması, yeteneklerini tanınması ve bunları etkinlikle kullanması, neticede bu vasıfları ve neticelerinden memnun olması bireysel ve toplumsal dinginliğin en temel şartlarından birisidir. (Demir, 2013)

Bireyin kendisini tanıması, limitlerini bilmesi kendisi ile yüzleşmesini ve gerçekçi davranmasını sağlar. Bu kabullenme ve farkındalık bireyin kendisini hangi konularda geliştirmesi gerektiğine karar vermesini ve yönlendirmesini sağlar.

Benlik saygısı bireylerin fiziksel ve psikolojik açıdan güçlü olmalarını sağlayan önemli bir olgudur. Olumlu benlik saygısı, kişilerin kendilerini bir birey olarak kabullenmesi, kendisine değer vermesi ve güvenmesidir. (Ünal, 2014)

Bu bağlamda benlik, bireylerin yaşamları boyunca kazandığı ve fark ettiği niteliklerinin ve zenginliklerinin algısal bir yansımasıdır. (Ekinci, 2010)

Benlik saygısının önemli bir boyutu da bireyin kendisini dış dünyaya kabul ettirme, beğendirme, takdir edilme arzusudur. Ancak önemli olan bireyin öncelikle kendisi ile barışık olmasıdır. Bireysel gelişimin ve başarının da gerek şartı budur. (Demir, 2013)

1.3.1. Benlik Algısı Ve Gelişimi

Benlik gelişimi teorik olarak, bireyin ana rahmine düşmesi ile başlamaktadır.

Benlik saygısı bireylerin bebeklikten başlayarak sevgiye, ilgiye ve empatiye dayalı bir yaklaşımla ile gereksinimlerinin karşılanmasının neticesinde oluşmaktadır. Olumlu bir benlik bilinci geliştirebilmek için en temel şart kayıtsız şartsız bir sevgi ortamında yaşamak ve yetişmektir.

Benlik gelişiminde doğumla birlikte gelen bedensel bütünlük ya da eksiklik, ırk özellikleri vb fiziki faktörler de başta olmak üzere özellikle çocuğun gelişim döneminde birlikte yaşadığı ailesi, çevresi de ruhsal ve toplumsal etkenler de devreye girmekte birey çocukluk döneminden başlayarak kendi farkındalığını yaşamakta ve kendisini keşfetmektedir. (Deregözü, 2016) Bu nedenle bireyin gelişimini yaşadığı çevrenin onay verici ya da katı tutumlarına bağlı olarak bireyler yüksek ya da düşük benlik saygısına yönelebilmektedirler. (Haspolat, 2016)

Benlik ve benlik saygısının gelişiminde ergenlik farklı ve önemli bir dönemdir. Bu dönem gençlerin kimlik arayışı içine girdiği, kendi anlamaya, keşfetmeye çalıştığı, gelecek ile ilgili prematür planlar yaptığı bir inişleri ve çıkışları olan bir dönemdir. (Çuhadaroğlu, 1990). Bu dönemde başta anne ve baba tutumları (sevgi sunumu, sınırlamalar, saygı ve otorite talepleri vb) olmak üzere, kardeş sayısı, akraba ve arkadaş ilişkileri, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi muhtelif faktörler benlik saygısının yüksek ya da düşük gelişiminde bağlayıcı niteliktedir. (Haspolat, 2016)

Benlik, egoyu da kapsamakta ve egodan da büyük bir çerçeve ile egonun üstünde yapısal nitelikler göstermektedir. Benlik bir bireyin kişiliğinin tamamı değil bir parçası ya da bölümü mahiyetindedir. (Biroğul, 2015)

Sonuç olarak benlik saygısındaki gelişim, bireylerin çevreleriyle olan yaşamlarının algılanma biçimlerine göre şekillenen dinamik bir süreç olmaları itibarıyla benlik saygısının gelişiminde birçok etmenin etkisi bulunmaktadır. Örneğin; sıhhatli aile ilişkilerinin mevcudiyeti, bireyin kişisel ve sosyal uyum düzeyi ile benlik saygısının gelişmesinde kritik önemi haizdir. (Balkar, 2009)

Çocukların benlik saygılarının gelişiminde öncelikle aileleri ve yakın çevrelerince kabul gördüklerini hissetmeleri sağlanmalı, ardından kendilerini fark etmeleri, kendilerini gerçekçi olarak değerlendirmeleri, mantıksal hedefler

oluşturmalarına yardımcı olunmalı, nihayetinde kendilerini övmelerine imkan sağlanmalıdır.

Diğer önemli bir mekanizma ise psikolojik danışma ve drama yolu ile benlik saygısının gelişiminin sağlanmasıdır. Nitekim rehber öğretmenler öğretim teknikleri, empati ve içten yaklaşımlarla da çocukların/gençlerin benlik saygılarını geliştirebilirler. Çocukların benlik saygılarını yükseltmek amacıyla güven tesis etme, duyguları ifade etme, olumlu geri bildirim alıp-verme ve riski alma süreçlerinin bir program dahilinde gerçekleştirilmesi mümkündür. (Haspolat, 2016)

Son dönemde benlik saygısı ile ilgili yapılan araştırmalar kapsamında demografiyi dikte eden değişkenler (yaş, cinsiyet, yaşamın çoğunun geçirildiği yer, kardeş sırası ve sayısı vs.) beraberinde sosyal destek algılarının, beden imajlarının, sosyal fobinin, yeme tutumlarının, obezite gibi muhtelif faktörlerin de benlik saygısına etki eden hususlar bağlamında incelendiği müşahede edilmektedir. (Haspolat, 2016)

Sonuç olarak benlik saygısı gelişiminde bireylerin hayata başladığı ilk andan itibaren bebeklik, ergenlik ve yetişkinlik dönemleri bir süreç olarak devam etmektedir. Benlik saygısına etki eden hususlar olarak; aile tutumlarının, çocuğun kabulünün, çevresel koşulların, empatik, yaklaşımların önem arz ettiği genel kabul görmektedir. (Haspolat, 2016)

Ayrıca, insanların nasıl davranacağı, kendilerini nasıl algıladıklarıyla ilgilidir. Kendilerini ne şekilde algıladıkları, çevrelerinin onlara ne şekilde davrandığıyla ilgilidir. Herhangi bir alanda başarı sergileyip sergilememeleri de yine benlik algılarıyla ilgilidir. (Işık, 2016)

1.3.2. Benlik İle İlgili Kuramsal Çalışmalar

1.3.2.1. William James'in Benlik Kuramı

Psikolojide benlik konusundaki ilk çalışmalar William James tarafından gerçekleştirilmiştir. James, benliği kişinin kendisinin varlığı hakkında söyleyebileceği şeylerin tamamı olduğuna inanmıştır. James, benliği “bilen benlik” ve “bilinen benlik” olmak üzere iki boyutta düşünülmesi gerektiğini savunmuştur. (Kulga, 2014)

James'e göre, bilinen benlik bireyin "benim kendime ait" diyebileceği şeylerin tümüdür. Bu şeylerin arasında bedeni ve fiziksel güçlerin yanı sıra sevdiği insanlar başta olmak üzere şahsi eşyaları vb yer almaktadır. Bu sahip olunan değerler gelişip zenginleştğinde birey kendisini daha üstün hissetmekte, eğer azalıp bozulduğunda ya da kaybolduğunda ise kendini aşağılanmış görmektedir. (Kulga, 2014)

"Bilinen Benliğin" üç alt katmanı mevcuttur. Bunlardan bilinen benliğin maddi ögesi, bireyin sahip olduğu şahsi eşyaları dahil tüm nesnel değerlerdir. Bilinen benliğin toplumsal ögesi ise, bireyin içinde yer aldığı gruplar ve toplum içindeki bilinen yönleridir. Toplumsal iletişimde farklı roller ve yönlerin aynı anda sergilenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu roller çatışmadığında ve geliştiğinde ise benlik saygısının yükselmesi beklenmektedir. Son olarak, bilinen benliğin manevi ögesi ise, bireyin coşkuları, arzuları gibi duygusal boyutta olanlardır. (Kulga, 2014)

1.3.2.2. Carl Rogers'in Benlik Kuramı

Rogers'in temel yaklaşımı, bireylerin düşüncelerini ve davranışlarını istenilmeyenden istenilene doğru bilinçli ve makul bir şekilde değiştirebilecekleri düşüncesine dayanmaktadır.

Rogers'a göre bireylerin doğuştan gelen bir pozitif güç "Gerçekleş(tir)me eğilimi" bireysel gelişiminin yegâne enstrümanıdır.

Söz konusu pozitif güç çoğu zaman fizyolojik, kendiliğinden ve bilişsel olarak gerçekleşen "gerçekleşme eğilimi" ya da bireyin varlığını ve deneyimlerini bilinçli olarak algıladığı "kendini gerçekleştirme eğilimi" şeklinde tezahür edebilmektedir. (Kulga, 2014)

Rogers'a söz konusu iki eğilimin birbiriyle tutarsız çalıştığı hallerde bireyin çatışma ve gerilim yaşadığını ileri sürmektedir. Bu nedenle Rogers benlik kuramında "Organizmik Benlik", "Benlik" ve "İdeal Benlik" gibi kavramlardan söz etmiştir. Rogers'a göre benlik, benlik kavramı ve ideal benlikten oluşmaktadır.

Bunlardan Benlik Kavramı; kişinin varlığı ve deneyimleri eksenindeki farkındalığı ve tüm yönlerini kapsamaktadır. Rogers, kişinin farkındalığının ötesinde

olan ve uhdesinde olduğunu bilmediği organizmik benliği ile bilinen anlamdaki benlik birbirinden farklıdır. Nitekim bireyler benlik gelişimleri sürecinde organizmik benliklerindeki değerler ile çatışma yaşayabilmektedir. (Kulga, 2014)

Diğer taraftan, Rogers İdeal Benliği, kişinin kendisini görmeyi arzuladığı şeklin algısı olarak tanımlamaktadır.

Kişiye ait ideal benlik ve benlik kavramı arasında dikkate değer farkın mevcudiyeti uyumsuzluğun ve sağlık olamayan kişiliğin göstergesidir. Diğer bir söylemle, psikolojik açıdan sağlıklı benlik ve ideal benlik kavramları arasındaki farkın az oluşudur.

Rogers, bireylerin öncelikle kendi benliklerini yaratmaları gerektiğine vurgu yapmaktadır. Rogers'a göre benlik bilincinin başarılı olmaması ya da gerçeği yansıtmaması, bireyin bu bilinci yaratmak için gayret sarf etmesinden daha az önem arz etmektedir.

Nitekim benlik bilinci bireylerin kendisini nasıl gördükleri ile ilgilidir. Nihai hedef daha olumlu, daha gelişmiş bir benlik geliştirmektir. (Kulga, 2014)

1.3.2.3.Charles Cooley'in Ayna Benlik Teorisi (Yansıyan Benlik)

Cooley bireylerin benliğinin, diğerleriyle etkileşimi yoluyla geliştiğini belirtmektedir. Benlik ile toplumun iç içe oluşunu savunan Cooley'e göre benlik ilk önce bireysel ve sonra toplumsal bir olgu olarak tanımlanamaz. Bilakis benlik diyalektik tarzda iletişimle husule gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir bireyin kendisine yönelik bilinci, diğer zihinlere atfettiği kendisi hakkındaki fikirlerin bir manzumesidir. (Kulga, 2014)

Cooley'e göre bireyler, diğerlerine ait bakış açılarını zihninde canlandırarak kendisine ait benliği dimağında biçimlendirebilmekte ve dışarıya yansıtabilmektedir. (Kulga, 2014)

1.3.2.4.George Herbert Mead'in Benlik Kuramı

Sembolik etkileşim yaklaşımının liderlerinden olan George H. Mead, benliğin

oluşumu sürecinde çevrenin muazzam derecede etkili olduğunu savunmaktadır.

Benliğin, benlik bilincinin ve ilgili iletişimin sadece toplumsal yaşam içinde olabileceğini vurgulayan Mead, toplumsallaşma ve etkileşim marifetiyle bireylerin benliklerini geliştirdiklerini savunmaktadır. (Kulga, 2014)

Mead benlik gelişiminin rol temelli olduğuna inanmakta ve bireylerin toplum içinde aldıkları veya yüklenen roller vasıtasıyla gözlem yaptığını, diğerlerinin algılarını içselleştirdiğini ve neticede uygun olanları benimseyerek benlik gelişimini sürdürdüğünü savunmaktadır. (Kulga, 2014)

Mead ayrıca benliğin gelişiminde sembollerin rol oynadığına da işaret etmektedir. Bu anlamda dil yeteneği, jestler, üstlenilen roller benliği geliştirmektedir. Birey, diğerlerinin rollerini çalabildiği ölçüde, kendisine, diğerleri açısından cevap vermeye ve dolayısıyla, kendisi için bir obje olmaya doğru gitmektedir. Bu yaklaşımla Mead benliğin doğumdan gelen değil ancak bireyin sonradan ulaştığı bir olgu olarak kuramsallaştırmıştır. (Kulga, 2014)

1.3.3.Yüksek Ve Düşük Benlik Saygısına Sahip Kişilerin Özellikleri

Benlik saygısı, kişilerin kendilerini öz değerlendirmeleri ve yargılamaları neticesinde ortaya çıkan, kendi öz varlığını kabullenmeleri, beğenmeleri durumudur. Benlik saygısı yüksek olduğunda, genel olarak kişilerin ilişkilerinin daha olumlu etkilendiği, kişilerin kendilerine ve diğerlerine karşı daha güvenli olduğu, kişilerarası ilişkilerinde daha sağlıklı ve doyurucu ilişkiler yaşandığı bilinen bir gerçektir. Bunun akabinde düşük benlik saygısı durumunda, ilgili kişilerde kendinden hoşnutsuzluk ve güvensizlik söz konusudur. Bu tarz kişilikler utangaçlık, içine kapalılık, bağımlılık gibi olumsuz vasıfları da çoğunlukla uhdelerinde bulundurmaktadırlar. (Ünal, 2014)

Olumlu benlik saygısı kişilerin tamamen kendisini birey olarak kabullenmesi, değer göstermesi ve güven duyması şeklinde tanımlanmaktadır. Yüksek benlik saygısı olan bir kişi, kendisini olumlu değerlendirecek ve sahip olduğu güçlü vasıfları ile ilgili olarak iyi hissedecektir. Kendisine güven duyan bireyler zafiyet olan yönlerini geliştirmeye çalışacaktır.

Düşük benlik saygısı olan bir kişinin kendisine olan güveni de düşüktür.

Çoğunlukla diğerlerine bağımlı olan bu tip kişiler utangaçlıklarının yanı sıra araştırmacı olmayan, daha az yaratıcı ve buna mukabil daha otoriter kişiliklerdir. (Yıldız, 2012)

Benlik saygısı düşük bireyler, hayatın zorluklarından kaçan, başarısızlıkları kabullenemeyen, sürekli savunma halinde olan, sosyal fobi yaşayan, kolaylıkla cayan, tutarsız davranışlar sergileyen, önemli kararlar vermede zorlanan, başarısızlık karşısında sürekli kıyaslama yaparak sorumluluğu almaktan kaçınan, yeni deneyimlere uzak duran, özgüveni düşük, becerileri düşük, sosyal destek talebinden uzak duran kişilerdir. (Haspolat, 2016)

Benlik saygısı yüksek olan kişilerin ise, öz güveni yüksek, iyimser, katılımcı, risk alabilen, mücadeleci, stresle başa çıkabilen, başarıma arzusu ve motivasyonu yüksek bireyler olduğu muhtelif araştırmalarda kanıtlanmıştır. (Ünal, 2014)

Benlik saygısı yüksek olan kişilerin, öz güveni yüksek, pozitif düşüncelere sahip, başarı ve mutsuzluğu kabullenen, psikosomatik hastalıklara karşı daha dirençli, kontrollü, sosyal ilişkilerde daha başarılı olan, hayatından memnun geleceğinden emin olan, içsel denetimli, saygı bekleyen ve gerçekçi performans değerlendirmesine sahip ve yeniliğe açık olan bireylerdir. (Haspolat, 2016)

1.3.4. Benlik Saygısının Örgüt Kültürü, Motivasyon, Örgütsel Bağlılık Ve Verimlilik Eksenlerinde Değerlendirilmesi

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendi benlikleri uhdesindeki bazı değerlerin örgütün değerleriyle örtüştüğünü algıladığı durumda gerçekleşmektedir. Bu örgütsel anlamda en çok istenilen durumdur. Örgütsel özdeşleşme aidiyet duygusunun oluşması ve örgütsel bağlılığın gerçekleşmesinin ilk basamağı niteliğindedir.

Bireylerin halinden memnun ve geleceğinden emin olduğu olumlu bir örgüt ikliminde kurumsallaşma ve beraberinde verim artışı da gerçekleşmektedir. Bu zincirleme bir etki tepki mekanizmasıdır. Verimlilik kadar önemli bir sonuç da bu olumlu ortamın tetiklediği bir örgüt kültürünün oluşumu ve gelişimidir. (Tüzün, 2012)

Bu bağlamda benlik saygısı yüksek bireylerin oluşturduğu bir örgüt yapısı içinde bu olumlu gelişmelerin önünde hiçbir engel de olmayacaktır. Çok yönlü ve kesintisiz bir iletişimle perçinlenen sağlıklı bir örgüt kültürü de diğer taraftan çalışan örgüt üyelerinin

benlik saygılarını geliştirecek ve sarmal bir etki yaratacaktır.

1.3.5.Çalışma Yaşamındaki İş Stresinin Öğretmenlerin Benlik Saygıları Üzerindeki Etkileri

Kamu ve Özel sektörde çalışan öğretmenlerin işlerinin gereği muhtelif stres yaşamaları son derece doğaldır. Söz konusu stres iç ve dış kaynaklı olabilmektedir. Ancak stresin özellikle cinsiyet, medeni durum, yaş ve birçok etmene sahip olan sosyo-demografik şartlardan kaynaklı olabileceği gibi işin zorluğu ve riskleri, yönetsel sıkıntılar, motivasyon ve iş doyumunu eksikliği, kurumsal iklimin uygun olmaması gibi sebeplerden kaynaklanabileceği muhtelif araştırmalarla ortaya konulmuştur.

Öğretmenlerin donanımlı öğrenciler yetiştirebilmesi, bu mesleği gönüllü bir şekilde icra etmelerine, bunun için de meslek hayatında karşılaştıkları koşullara bağlı olmaktadır. Nitekim olumsuz çalışma koşulları zaman içinde öğretmenlerin iş doyumunda azalma yaşamasına ve tükenmişlik sendromuna sürükleyerek verdikleri hizmetin, üretimin nitelik ve niceliğinde bozulmaya neden olabilmektedir. (Balkar, 2009)

Razı, Kuzu, Yıldız, Ocakçı, Arifoğlu, (2009)'nun çalışan gençlerdeki benlik saygısının, iletişim becerilerinin ve stresle başa çıkmanın tespitine yönelik çalışması neticesindeki bulgulara göre bireylerin benlik saygılarının arttığı durumlarda, stresle başa çıkmalarında kendilerine güvenen yaklaşımı benimsedikleri, benlik saygıları azaldığında ise kendine güvensizliği esas alan yaklaşımı benimsediği; iletişim becerilerinin arttığı nispette stresle başa çıkmada kendilerine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşımları benimsemeye olduğu müşahede edilmiştir. (Parmaksız, 2011)

Stresle mücadele her kurumun özellikle ilgilenmesi gereken bir sorun sahasıdır. Nitekim stres örgütsel bağlılığın, verimin ve kurumsal kültürün en önemli engellerinden birisidir. Bireyleri hedef alan stresle mücadele başarılı olmadığında bu durumun benlik saygısını da hedef alması ve gelişimine mani olması kaçınılmaz bir durumdur.

Bu durum karşısında etkili bir psikolojik danışmanlıkla bireylerin kendilerine olan güveni kazanması, öz saygıyı tesis etmesi ve benliğini geliştirmesi söz konusu olacaktır. Aksi durum bireyi tükenmişlik sendromuna götürecektir, örgütsel bağlılığı ve

verimi zedeleyecektir.(Soğukpınar, 2015)

Öğretmeler açısından konuya bir kez daha bakıldığında, öğretmenlerin asli görevi olan öğretmek ve örnek olma aşamasında işten kaynaklanan bir strese tabi olmaları onlara teslim edilen genç dimağları da tehlikeye atacaktır. Konu bu derece önemlidir. Stres sadece öğretmenleri değil onların hitap ettiği öğrenci kitlesini de hedef alacak ve benlik saygılarını zedeleyecek, gelişimlerini engelleyecektir.

Benlik saygısının, öğretmenlerde de kendilerine yönelik olumlu ya da olumsuz bakış açıları temsil etmekte olduğu düşünüldüğünde, benlik saygısı yüksek bir öğretmenin, kendisine karşı olumlu bakış açısına sahip olacağı, daha iyimser olacağı ve neticede stresle mücadelede daha dik duracağı bir gerçektir.

Diğer taraftan psikolojik ve sosyal desteğin de marifetiyle stresin paylaşımı ve üstesinden gelinmesi daha kolay olacaktır. Bu anlamda öğretmenlerin kendileri için kararlılığı-mücadeleciği, becerikliliği, kendilerini mutlu olarak algılamalarının ve iç denetime sahip olmalarının sosyal destek aramada teşvik edici olduğu, nihayetinde stresle mücadelede bağlayıcı olduğu muhtelif araştırmalarla ortaya konulmuş bir gerçektir. (Hamarta, 2009)

Öğretmen adayları için gerçek çalışma hayatına geçiş evresi olan ve “hayatta kalma dönemi” (survival stage) olarak isimlendirilen öğretmen gelişimi ilk aşamasında öğretmen adaylarında ben-merkezli kaygılar öne çıkmaktadır. (Dalioglu, 2016) Bu ve benzeri nedenlerle birçok meslek gibi öğretmenlik mesleğinde de zamanla duyarsızlaşma yaşanabilmektedir. Öğretmenlerin karşılaştıkları problemlere karşı duyarsızlaşmalarını önleyecek tarzda verilecek hizmet içi eğitim kursları ve seminer programları, tesis edilecek empati ve iletişim tükenmişlik ve stres konuları ile başa çıkılmasında önemli tedbirlerdir. (Sönmez, 2013)

Öğretmenlerin hallerinden memnun ve geleceklerinden emin oldukları, iş doyumunu sağladıkları, kendilerine değer verildiği, sosyo-ekonomik açıdan da tatmin edildiği, karar aşamasına dahil edildiği, bireysel ve mesleki gelişimlerine imkan sağlandığı bir ortamda öz güvenleri de doğal olarak artacak, benlik saygıları yükselecek ve bunun neticesinde işten kaynaklı stresle mücadelede güçlü olmaları söz konusu

olacaktır. (Aslan, 2006)



İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

2.1.Problem

Günümüzde her alanda olumsuz etkileri yaşanmakta olan stresin, eğitim alan genç nesillere rehberlik, öğretmenlik yapan bireyleri hedef alması durumunda yaşanabilecek olumsuzluklar sadece öğretmenleri değil gençleri de etkileyecektir. Dolayısıyla benlik duygusu rencide olmuş, stres sonucu depresyon yaşayan öğretmenlerin performansı düşeceğinden bu durum doğrudan eğitimin kalitesine yansıtacaktır. Bu durumun araştırma neticeleri ile ortaya konulması öğretmenlerin stresle mücadele etme ve bu konuda gerekli rehberliğin verilmesi gibi konularda bir kısım önerilerin tespitine de müsaade edecek, eğitim sistemindeki verimlilik kaybı önlenilebilecektir. Maruz nedenlerle bu araştırma ele alınmıştır.

2.2.Problem Cümlesi

Bu araştırmanın temel problem cümlesi “Öğretmenlerin depresyon, stres ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?” şeklindedir. Bu bağlamda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

- Öğretmenlerin yaşadığı iş stresi ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki mevcut mudur?
- Öğretmenlerin yaşadığı iş stresi ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki mevcut mudur?
- Öğretmenlerin yaşadığı depresyon ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki mevcut mudur?

2.3.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma hayatının olağan akışında, yoğun iş ortamının bireylerde oluşturduğu stres ve psikolojik gerilim bireylerin dikkatini dağıtmakta ve performansını düşürmektedir. Bunun neticesinde psikolojisi bozulmuş ve benlik saygısında düşme yaşamış bireyler örgüte bağlılık ve aidiyet duygusunu yitirebilmekte, tükenmişlik

sendromundan işten ayrılamaya kadar uzanan zincirleme reaksiyonlara sebebiyet verebilmektedir. Bu araştırmanın amacı, Anaokulundan Lise eğitim kurumlarına kadar uzanan bir spektrumda görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları stres neticesinde yaşadıkları depresyon ve benlik saygısı düşmesi durumlarını tespit etmek ve bu konuda alınabilecek tedbirler konusunda araştırma sonuçlarından hareketle önermelerde bulunabilmektir.

Günümüzde her alanda olumsuz etkileri yaşanmakta olan stresin, eğitim alan genç nesillere rehberlik, öğretmenlik yapan bireyleri hedef alması durumunda yaşanabilecek olumsuzluklar sadece öğretmenleri değil gençleri de etkileyecektir. Dolayısıyla benlik duygusu rencide olmuş, stres sonucu depresyon yaşayan öğretmenlerin performansı düşeceğinden bu durum doğrudan eğitimin kalitesine yansıtacaktır. Bu durumun araştırma neticeleri ile ortaya konulması öğretmenlerin stresle mücadele etme ve bu konuda gerekli rehberliğin verilmesi gibi konularda bir kısım önerilerin tespitine de müsaade edecek, eğitim sistemindeki verimlilik kaybı önlenilebilecektir.

İnsanlık tarihi kadar uzun bir geçmişe sahip olan eğitimin en temel paydaşlarından biri de öğretmenlerdir. Öğretmenler, bir model olarak davranış, tepki ve tutumlarıyla öğrencilerin gelişimleri üzerinde önemli bir rollere sahiptirler.(Tanhan, 2014)

2.4.Sınırlılıklar

Bu araştırma Burdur ili merkezinde bulunan ilköğretim ve lise kademelerindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmen bireylerden toplanan verilerle sınırlıdır.

Araştırmada bireylere ilişkin bilgilerin tamamı, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Form’nda yer alan sorular ile sınırlıdır.

Bireylerin depresyon düzeylerine dair bilgiler Beck Depresyon Envanteri’nin içerdiği nitelikler ile sınırlıdır.

Bireylerin benlik saygısı düzeyine yönelik bilgiler Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği’nin içerdiği nitelikler ile sınırlıdır.

Bireylerin stres düzeyine ilişkin veriler Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği'nin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

2.5.Sayıtlar

Araştırma kapsamında kişisel bilgi formu ve ölçekler ile toplanan veriler için sorulan soruların öğretmenler tarafından içtenlikle ve nesnel olarak yanıtladıkları varsayılmıştır. Araştırma örnekleminin evreni gerekli sınırlar içerisinde temsil ettiği varsayılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.Yöntem

Araştırma Burdur İli Merkez İlçesinde Milli eğitim kurumlarına bağlı okullarda okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışan 204 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında 21 maddeli Beck Depresyon Envanteri, 63 maddeli Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'ne ait benlik saygısı alt boyutunun 10 maddesi ve 35 maddeli Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 21 paket programı aracılığıyla Korelasyon Analizi, Bağımsız Örnekler T-Testi, Tek Yönlü Varyans analizi uygulanarak çözümlenmiştir. Karar kriteri olarak $p=0.05$ anlamlılık düzeyi baz alınmıştır. Bu bölümde çalışmaya ilişkin araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, ölçme araçlarından elde edilen veriler ile verilerin işlem şekli ve analiz teknikleri ele alınmıştır.

Araştırmaya ait bu kısımda öncelikle çalışmaya dair yöntem ve çalışma grubundan bahsedilerek veri toplama araçları hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Müteakiben veri analizinde faydalanan istatistiksel yöntemler detaylandırılmıştır.

3.2.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın tarzı “tarama modeli” şeklinde belirlenmiştir. Tarama modellerinin, önceden veya halihazırda var olan bir durumu mevcut haliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımı olmaları nedeniyle benimsenmesi söz konusu olmuştur. Araştırmanın konusu olaylar, bireyler veya nesnelere, kendi şartlarında ve olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılmış, herhangi bir değiştirme, etkileme çabası gösterilmemiştir. (Karasar, 2009).

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Burdur İli Merkez İlçesinde Milli eğitim kurumlarına bağlı okullarda okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini Burdur İli Merkez İlçesinde Milli eğitim kurumlarına bağlı okullarda okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışan 204 öğretmen oluşturmaktadır. Bilgilendirilmiş onam formu imzalayıp rızası alınmış olanlar çalışmaya dâhil edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırma Burdur ili merkezinde bulunan okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde ki öğretmenler ile görüşülerek yapılmıştır.

Uygulanan okullar:75. Yıl Cumhuriyet Anaokulu, Bahçelievler İlkokulu, Uso İlkokulu, Gazi Ortaokulu, Şeker Ortaokulu, Kemal Solmaz Ortaokulu, Ercan Akın Fen Lisesi, Mehmet Uzal Sosyal Bilimler Lisesi, Emekevler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Abdi Özeren İmam Hatip Ortaokulu, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesindeki öğretmenlere uygulanmıştır. Ölçekler 26 Haziran 2017 ile 30 Haziran 2017 tarihleri arasında 11 tane okula uygulanmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

3.5.1. Sosyodemografik Veri Formu

Sosyodemografik veri formunun kullanım amacı uygulanan anketlere katkı sağlayan bireyler hakkında detaylı bilgi edinmektir. Anket ve belirli formları pekiştirmek, istenilen verileri tamamlamak üzere sorular oluşturulmuştur.

Yaş, cinsiyet, çalışılan kurum, mezun olunan bölüm, çocuk sahibi olma durumu, aile ile beraber yaşama durumu, toplam çalışma süresi, sözleşmeli ya da kamu personeli

olma durumu, mezun olduktan kaç sene sonra göreve başlandığı ve gibi bilgilere bu şekilde ulaşılmaktadır.

3.5.2.Beck Depresyon Envanteri

1978 Yılında Beck Depresyon Envanteri (BDE) A. T. Beck, J. Rush, B. F.Shaw ve G. Emery tarafından bireylerin depresyonlarının düzeylerinin tespiti maksadıyla geliştirilmiştir.

Beck depresyon envanteri (Beck depresyon ölçeği) depresyon halinde görülen duygusal, bedensel, bilişsel ve motivasyonel belirtilerin tamamını ölçebilen ve sıklıkla kullanılmakta olan bir envanterdir. Bu ölçekteki amaç, depresyona yönelik tanı koymak yerine bireylerin sergilediği depresyon derecesinin nesnel tarzda belirlenmesidir.

Beck Depresyon Envanteri (BDE), kilo artışı/azalması, iştah kaybı/artma, suçluluk duygusu, kötümserlik, cezalandırılma durumu, kendini cezalandırma isteği, uykuda artış/azalma, içe dönüklük, karasızlık, kendinden nefret etme, kendisini öldürme isteği, somatik yakınmalar, cinsel isteksizlik, yorgunluk, kötümserlik gibi 21 depresif 36 belirti kategorisi içermektedir (Öner, 1994).

Bu kategorilerden her biri 4 tane kendini değerlendirme maddesinden oluşur ve 0 ile 3 puan arasında derecelendirilir. Ölçekte en düşük 0, en yüksek 63 puan alınmaktadır. Alınan puanlar 0–9 puan arası normal, 16–23 orta derecede depresyon, 24–63 puanları arası ciddi derecede depresyon olarak değerlendirilmektedir (Öner, 1994).

3.5.3.Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

1963’de Morris Rosenberg tarafından geliştirilmiştir. ABD’de geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları (Rosenberg 1965) yapıldıktan sonra birçok araştırmada araç olarak kullanılmıştır.

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, 1986 yılında Füsun Çuhadaroglu tarafından, ölçek İngilizceden Türkçeye çevrildikten sonra, her alt ölçek için ayrı yapılmıştır.

Bu araştırmada ‘‘Rosenberg Benlik Saygısı ˆleđinin kullanılmasının nedeni, ˆleđin ˆzellikle adolesan yas grubu için geliştirilmiş olması cinsiyet farkı gˆzetmemesi ve Türkiye’deki geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmış olmasındandır.

Ayrıca Rosenberg, benlik saygısı kavramında kişinin kendisini değerlendirmesinin ˆnemi üzerinde durmaktadır. Gray 9-11 yaş arası 583 ilkokul ˆđrencisiyle yaptığı çalışmada aracın KR-21 güvenirlik katsayısını $r = .83$, ($p < .05$) olarak belirlemiştir.

Buna gˆre ˆlek oldukça homojen ve güvenilir niteliktedir. 12 alt ˆlekten oluşan 63 madde yer almaktadır. Bu çalışmada 10 maddeden oluşan Benlik Saygısı alt ˆleđi kullanılacaktır.

3.5.4.ˆrgtsel Stres Kaynakları ˆleđi

Araştırma kapsamında kullanılan stres ˆleđinin geçerlilik ve güvenilirlik alışması Pehlivan (1993) tarafından daha ˆnceden yapılmıştır.

Bununla birlikte bu araştırmanın amacını gerçekleştirmeye uygun olup olmadığını kontrol etmek ve kapsam geçerliliğini belirlemek amacıyla uzman gˆrřleri alınmış ve on bir yˆnetici üzerinde pilot uygulama gerçekleştirilmiştir.

Stres ˆleđinin yapı geçerliliğinin sağlanabilmesi için faktˆr analizi yapılmış, bu analiz sonucunda düşük faktˆr yüküne (0,3 ve daha düşük) sahip soru bulunamamıştır.

Diğer taraftan, ˆleđin güvenilirliğini belirleyebilmek amacıyla, içsel tutarlılık kapsamında dikkate alınan Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. 35 maddeden Sˆkmen tarafından oluşan ˆlek maddelerinin gvenilirliği=0,89 olarak hesaplanmıştır.

3.5.5.Ölçeklerin Gerçeklilik ve Güvenilirliği

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirliği

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği	,947	35
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	,785	8
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	,896	14
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	,699	5
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	,665	3
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	,824	5
Depresyon	,799	21
Benlik Saygısı	,732	10

35 maddeden oluşan Örgütsel Stres Kaynakları ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,947$; 8 maddeden oluşan Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları alt ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,785$, 14 maddeden oluşan Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları alt ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,896$, 5 maddeden oluşan Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları alt ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,699$, 3 maddeden oluşan İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları alt ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,665$, 5 maddeden oluşan Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları alt ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,824$, 21 maddeden oluşan Depresyon ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,799$, 10 maddeden oluşan Benlik Saygısı alt ölçeği için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı $a=0,732$ 'dir.

Buna göre araştırmada kullanılan tüm ölçek ve alt ölçeklerin 0,70 sınırının üzerinde olduğu dolayısıyla geçerli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Araştırma Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin çalışma yaşamındaki iş stresinin depresyon ve benlik saygısı ile ilişkisi olup olmadığını değerlendirmektir. Tez bu konu hakkında bilgi sağlamak ve literatüre katkı yapmayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezlerin geçerliliği test edilecektir.

H1: Öğretmenlerinin yaşadığı iş stresi ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Öğretmenlerinin yaşadığı iş stresi ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Öğretmenlerin yaşadığı depresyon ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Burdur ili merkezinde bulunan ilköğretim ve lise kademelerindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmen bireylerden toplanan verilerle sınırlıdır.

Araştırmada bireylere dair bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”nda yer alan sorularla sınırlıdır.

Bireylerin depresyon düzeyine ilişkin veriler Beck Depresyon Envanteri'nin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Bireylerin benlik saygısı düzeyine ilişkin veriler Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'nin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Bireylerin stres düzeyine ilişkin veriler Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği'nin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Araştırmaya dahil olma kriterleri ve dışlanma kriterleri aşağıdaki gibidir.

1. Öğretmen olma hakkı kazanmış olmak,
2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir okul öncesi ilkokul, ortaokul veya lisede çalışıyor olmak,
3. 20 yaş üzerinde olmak

Dışlanma Kriteri

1. Öğretmen olma hakkı kazanmamış olmak,
2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir okul öncesi ilkokul, ortaokul veya liseden farklı bir kurumda çalışıyor olmak,
3. Çalışma hakkı kazanmamış olmak
4. 20 yaş altına olmak

3.8.Araştırmada Kullanılan Veri Analizi Teknikleri

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 21 paket programı aracılığıyla istatistiki test ve analizler uygulanarak çözümlenecektir. Çözümlenen veriler söz konusu istatistiksel test ve analizlerin bilimsel gerektirileri doğrultusunda değerlendirilerek raporlanmıştır.

Araştırmada ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Yapılan Kolmogorov Smirnov testi ve verilerin çarpıklık basıklık özellikleri incelendiğinde parametrik testlerin yapılması uygun bulunmuştur. Aykırı gözlemler araştırma dışında bırakılmıştır.

Bu konuda 0,60 eşik değeri olarak kabul edilmiştir. İki değişken arasında ilişki olup olmadığının ölçümü için Korelasyon Analizi; İki grup ortalaması arasındaki farklılığın anlamlılığının ölçümü için Bağımsız Örnekler T-Testi; İki'den fazla grup ortalaması arasındaki farklılığın anlamlılığının ölçümü için Tek Yönlü Varyans analizi kullanılmıştır (Kalaycı, 2010).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1.BULGULAR

4.1.1.Demografik Bulguların İncelenmesi

Tablo 2. Demografik Bilgilerin Dağılımı

		n	%
Çalışma türünüz	Kamu	204	100
Çocuk Sahibi Olma	Evet	171	84
	Hayır	33	16
Cinsiyet	Kadın	110	54
	Erkek	94	46
Yaş	25-34 yaş	51	25
	35-44 yaş	70	34
	45-54 yaş	83	41
Medeni Durum	Bekar	25	12
	Evli	179	88
Eğitim Durumu	Ön Lisans	9	4
	Lisans	173	85
	Yüksek Lisans	22	11
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	178	87
	Hayır	26	13
Meslekte Çalışma Süresi	1-10 yıl	48	24
	11-20 yıl	68	33
	21-31 yıl	88	43
Öğrencilerin Yaş Aralığı	0-5 yaş	20	10
	6-10 yaş	50	25
	11-15 yaş	42	21
	15 üzeri	92	45
Görev Alınan Birim	Anaokulu	20	10
	İlkokul	50	25
	Ortaokul	40	20
	Lise	94	46
Ailenin Yanında Çalışma Durumu	Evet	120	59
	Hayır	84	41
Mezun Olduktan Sonra Çalışmaya Başlama Süresi	Mezun Olduğunda	36	18
	Mezun Olduktan Sonraki 1 Yıl İçerisinde	124	61
	Mezun Olduktan Sonraki 2 ve Üzeri Yıl İçerisinde	44	22
	Toplam		204

Araştırmaya katılan kişilerin tamamı kamu personelidir. Araştırmadaki çocuk sahibi kişilerin oranı %84 (171 kişi) ve çocuk sahibi olmayanların oranı %16 (33 kişi) olarak bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin oranı %54 (110 kişi) ve erkek öğretmenlerin oranı %46'dır (94 kişi). 25-34 yaş arasındakilerin oranı %25 (51 kişi), 35-44 yaş arasındakilerin oranı %34 (70 kişi) ve 45-54 yaş arasındakilerin oranı %41'dir (83 kişi).

Araştırmadaki bekar kişilerin oranı %12 (25 kişi) ve evli kişilerin oranı %88 (179 kişi). Ön lisans mezunlarının oranı %4 (9 kişi), lisans mezunlarının oranı %85 (173 kişi), yüksek lisans mezunlarının oranı %11'dir (22 kişi).

Mesleğini isteyerek seçenlerin oranı %87 (178 kişi), seçemeyenlerin oranı %13'tür (26 kişi). Meslekte çalışma süresi 1-10 yıl olanların oranı %24 (48 kişi), 11-20 yıl olanların oranı %33 (68 kişi), 21-31 yıl olanların oranı %43'tür (88 kişi).

Öğretmenlik yaptıkları çocuklardan 0-5 yaş olanların oranı %10 (20 kişi), 6-10 yaş olanların oranı %25 (50 kişi), 11-15 yaş olanların oranı %21 (42 kişi) ve 15 üzeri olanların oranı %45'tir (92 kişi).

Görev aldığı birim anaokulu olanların oranı %10 (20 kişi), ilkokul olanların oranı %25 (50 kişi), ortaokul olanların oranı %20 (40 kişi) ve lise olanların oranı %46'dır (94 kişi).

Ailesi ile yaşamakta olanların oranı %59 (120 kişi) ve yaşamamakta olanların oranı %41'dir (84 kişi).

İşe başladığı dönem mezun olduğunda olanların oranı %18 (36 kişi), mezun olduktan sonraki 1 yıl içerisinde olanların oranı %61 (124 kişi), mezun olduktan sonraki 2 ve üzeri yıl içerisinde olanların oranı %22'dir (44 kişi).

4.1.2. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Çocuk Sahibi Olma Açısından Değerlendirilmesi

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının çocuk sahibi olma değişkenine göre incelenmesi için bağımsız örnekler t-testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Çocuk Sahibi Olma Açısından Değerlendirilmesi

		N	ort.	ss.	t	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	171	22,14	5,39	-,234	,816
	Hayır	33	22,39	7,15		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	171	35,94	10,26	,046	,964
	Hayır	33	35,85	13,01		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	171	12,27	3,85	,760	,448
	Hayır	33	11,70	4,50		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşulları İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	171	8,60	2,77	,603	,547
	Hayır	33	8,27	3,39		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	171	14,28	4,65	-,890	,375
	Hayır	33	15,09	5,46		
Depresyon	Evet	171	7,75	5,45	-,377	,706
	Hayır	33	8,15	6,42		
Benlik Saygısı	Evet	171	,83	,58	-,501	,617
	Hayır	33	,89	,65		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin çocuk sahibi olmaya göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi için bağımsız örnekler t-testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	t	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Kadın	110	22,61	5,65	1,161	,247
	Erkek	94	21,68	5,74		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Kadın	110	37,26	11,20	1,941	,054
	Erkek	94	34,36	9,95		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Kadın	110	12,90	4,16	2,878	,004
	Erkek	94	11,33	3,54		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	Kadın	110	8,87	2,65	1,750	,082
	Erkek	94	8,17	3,08		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Kadın	110	14,95	4,91	1,731	,085
	Erkek	94	13,79	4,59		
Depresyon	Kadın	110	9,36	6,01	4,468	,000
	Erkek	94	6,00	4,47		
Benlik Saygısı	Kadın	110	,87	,63	,769	,443
	Erkek	94	,80	,55		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,004,<0,05$). Buna göre kadın öğretmenlerin organizasyonda oynanan rol ve kişilik yapıları ile ilgili stresi erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin depresyon düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,000,<0,05$). Buna göre kadın öğretmenlerin depresyonu erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının yaş değişkenine göre incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Yaş Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	F	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	25-34 yaş	51	22,92	6,22	2,295	,103
	35-44 yaş	70	22,86	5,21		
	45-54 yaş	83	21,16	5,66		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	25-34 yaş	51	37,75	11,65	2,992	,052
	35-44 yaş	70	37,19	9,54		
	45-54 yaş	83	33,75	10,80		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	25-34 yaş	51	12,31	4,62	,741	,478
	35-44 yaş	70	12,54	3,87		
	45-54 yaş	83	11,78	3,58		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	25-34 yaş	51	8,86	2,81	2,744	,067
	35-44 yaş	70	8,99	2,63		
	45-54 yaş	83	7,99	3,03		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	25-34 yaş	51	15,27	4,93	6,678	,002
	35-44 yaş	70	15,49	4,87		
	45-54 yaş	83	12,98	4,29		
Depresyon	25-34 yaş	51	7,67	5,21	,523	,593
	35-44 yaş	70	8,36	6,19		
	45-54 yaş	83	7,45	5,34		
Benlik Saygısı	25-34 yaş	51	,79	,45	,433	,649
	35-44 yaş	70	,89	,67		
	45-54 yaş	83	,83	,60		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin yaşa göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir

($p=,002,<0,05$). Buna göre 45-54 yaş arası öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha genç öğretmenlere kıyasla daha az yaşadığı görülmektedir.

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının medeni durum değişkenine göre incelenmesi için bağımsız örnekler t-testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Medeni Durum Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	t	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Bekar	25	22,36	6,65	,167	,868
	Evli	179	22,16	5,57		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Bekar	25	36,00	9,66	,037	,971
	Evli	179	35,92	10,88		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Bekar	25	11,76	3,85	-,561	,575
	Evli	179	12,23	3,97		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	Bekar	25	8,68	2,97	,243	,808
	Evli	179	8,53	2,87		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Bekar	25	14,52	4,81	,120	,904
	Evli	179	14,40	4,80		
Depresyon	Bekar	25	8,72	6,57	,863	,389
	Evli	179	7,69	5,47		
Benlik Saygısı	Bekar	25	,81	,36	-,262	,793
	Evli	179	,84	,62		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının eğitim durumu eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Eğitim Durumu Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	F	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Ön Lisans	9	19,22	1,92	3,759	,025
	Lisans	173	22,00	5,75		
	Yüksek Lisans	22	24,82	5,48		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Ön Lisans	9	32,00	5,66	3,289	,039
	Lisans	173	35,49	10,58		
	Yüksek Lisans	22	41,00	12,11		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Ön Lisans	9	12,22	3,07	2,170	,117
	Lisans	173	11,97	3,92		
	Yüksek Lisans	22	13,82	4,29		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	Ön Lisans	9	7,89	2,26	5,515	,005
	Lisans	173	8,35	2,86		
	Yüksek Lisans	22	10,41	2,58		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Ön Lisans	9	13,78	2,54	3,723	,026
	Lisans	173	14,12	4,78		
	Yüksek Lisans	22	17,00	4,91		
Depresyon	Ön Lisans	9	8,22	5,80	,640	,528
	Lisans	173	7,64	5,59		
	Yüksek Lisans	22	9,05	5,74		
Benlik Saygısı	Ön Lisans	9	,79	,51	,036	,965
	Lisans	173	,84	,61		
	Yüksek Lisans	22	,84	,46		

Öğretmenlerin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, , depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,025,<0,05$). Buna göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin

yapılmakta olan örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı stresi eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,039,<0,05$). Buna göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,005,<0,05$). Buna göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,026,<0,05$). Buna göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir. Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının mesleği isteyerek seçme durumu değişkenine göre incelenmesi için bağımsız örnekler t-testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	t	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	178	21,95	5,78	-1,527	,128
	Hayır	26	23,77	4,86		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	178	35,80	10,82	-,428	,669
	Hayır	26	36,77	10,12		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	178	12,06	4,04	-1,085	,279
	Hayır	26	12,96	3,29		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	178	8,48	2,92	-,857	,393
	Hayır	26	9,00	2,50		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	178	14,28	4,83	-1,066	,288
	Hayır	26	15,35	4,42		
Depresyon	Evet	178	7,81	5,76	-,032	,975
	Hayır	26	7,85	4,46		
Benlik Saygısı	Evet	178	,85	,61	1,020	,309
	Hayır	26	,73	,46		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının meslekte çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Meslekte Çalışma Süresi Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	F	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	1-10 yıl	48	23,58	6,46	2,343	,099
	11-20 yıl	68	22,22	5,23		
	21-31 yıl	88	21,39	5,51		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	1-10 yıl	48	37,79	11,33	2,086	,127
	11-20 yıl	68	36,81	10,34		
	21-31 yıl	88	34,23	10,53		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	1-10 yıl	48	12,21	4,35	1,064	,347
	11-20 yıl	68	12,69	4,14		
	21-31 yıl	88	11,76	3,56		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	1-10 yıl	48	9,15	2,92	2,084	,127
	11-20 yıl	68	8,68	2,54		
	21-31 yıl	88	8,13	3,05		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	1-10 yıl	48	15,31	4,95	3,917	,021
	11-20 yıl	68	15,15	4,97		
	21-31 yıl	88	13,35	4,38		
Depresyon	1-10 yıl	48	7,94	5,28	,299	,742
	11-20 yıl	68	8,16	5,68		
	21-31 yıl	88	7,48	5,76		
Benlik Saygısı	1-10 yıl	48	,79	,44	,595	,552
	11-20 yıl	68	,81	,55		
	21-31 yıl	88	,89	,69		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin meslekte çalışma süresine göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir. (Göksoy, Argon, 2014) ($p=,021,<0,05$). Buna göre kıdem yılı düşük olan öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha yüksek olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının öğrencilerin yaş aralığı değişkenine göre incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Öğrencilerin Yaş Aralığı Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	F	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	0-5 yaş	20	22,25	7,66	1,775	,153
	6-10 yaş	50	21,80	6,16		
	11-15 yaş	42	20,69	5,59		
	15 üzeri	92	23,05	4,87		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	0-5 yaş	20	38,35	13,15	,801	,495
	6-10 yaş	50	34,72	12,05		
	11-15 yaş	42	34,83	10,09		
	15 üzeri	92	36,55	9,65		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	0-5 yaş	20	12,40	5,00	,041	,989
	6-10 yaş	50	12,24	4,23		
	11-15 yaş	42	12,19	3,79		
	15 üzeri	92	12,09	3,67		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	0-5 yaş	20	9,10	3,01	4,012	,008
	6-10 yaş	50	8,14	2,71		
	11-15 yaş	42	7,48	2,92		
	15 üzeri	92	9,14	2,77		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	0-5 yaş	20	14,05	5,18	,789	,502
	6-10 yaş	50	13,98	5,06		
	11-15 yaş	42	13,86	4,60		
	15 üzeri	92	14,98	4,65		
Depresyon	0-5 yaş	20	8,15	6,06	,064	,979
	6-10 yaş	50	7,56	5,45		
	11-15 yaş	42	7,79	6,21		
	15 üzeri	92	7,89	5,38		
Benlik Saygısı	0-5 yaş	20	,69	,43	1,399	,244
	6-10 yaş	50	,74	,51		
	11-15 yaş	42	,85	,55		
	15 üzeri	92	,92	,67		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak

yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin öğrencilerin yaş aralığına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin öğrencilerin yaş aralığına göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,008, <0,05$). Buna göre 0-5 ve 15 yaş üzeri yaş grubundaki öğrenciler ile çalışmakta olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi diğer öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının görev alınan birim değişkenine göre incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 10. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Görev Alınan Birim Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	F	P
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Anaokulu	20	21,80	7,81	1,977	,119
	İlkokul	50	21,98	6,09		
	Ortaokul	40	20,53	5,63		
	Lise	94	23,07	4,84		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Anaokulu	20	37,40	13,55	,533	,660
	İlkokul	50	35,10	11,97		
	Ortaokul	40	34,65	10,25		
	Lise	94	36,60	9,57		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Anaokulu	20	12,15	5,09	,055	,983
	İlkokul	50	12,34	4,19		
	Ortaokul	40	12,00	3,70		
	Lise	94	12,17	3,71		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	Anaokulu	20	8,95	3,09	5,003	,002
	İlkokul	50	8,20	2,70		
	Ortaokul	40	7,25	2,78		
	Lise	94	9,20	2,78		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Anaokulu	20	13,75	5,29	,754	,521
	İlkokul	50	14,10	5,01		
	Ortaokul	40	13,88	4,74		
	Lise	94	14,95	4,59		
Depresyon	Anaokulu	20	8,55	5,75	,287	,835
	İlkokul	50	7,40	5,55		
	Ortaokul	40	8,23	6,10		
	Lise	94	7,70	5,44		
Benlik Saygısı	Anaokulu	20	,69	,43	1,278	,283
	İlkokul	50	,74	,51		
	Ortaokul	40	,89	,54		
	Lise	94	,90	,68		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin görev alınan birime göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin görev alınan birime göre farklılık gösterdiği anlamlı düzeyde tespit edilmiştir ($p=,002,<0,05$). Buna göre anaokulu ve lise grubundaki öğrenciler ile çalışmakta olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi daha diğer öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı görülmektedir.

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının ailenin yanında çalışma durumu değişkenine göre incelenmesi için bağımsız örnekler t-testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 11. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Ailenin Yanında Çalışma Durumu Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	t	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	120	22,19	5,73	,031	,975
	Hayır	84	22,17	5,68		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	120	35,81	10,75	-,188	,851
	Hayır	84	36,10	10,73		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	120	12,30	3,79	,533	,595
	Hayır	84	12,00	4,19		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	120	8,38	2,97	-,985	,326
	Hayır	84	8,79	2,73		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Evet	120	14,36	4,78	-,190	,849
	Hayır	84	14,49	4,83		
Depresyon	Evet	120	7,23	4,80	-1,777	,077
	Hayır	84	8,64	6,53		
Benlik Saygısı	Evet	120	,82	,53	-,550	,583
	Hayır	84	,87	,67		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin ailenin yanında çalışma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bu bölümde örgütsel stres kaynakları, depresyon ve benlik saygısının mezun olduktan sonra çalışmaya başlama süresi değişkenine göre incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 12. Örgütsel Stres Kaynakları, Depresyon ve Benlik Saygısının Mezun Olduktan Sonra Çalışmaya Başlama Süresi Açısından Değerlendirilmesi

		n	ort.	ss.	F	p
Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Mezun Olduğunda	36	21,67	5,81	1,009	,366
	Mezuniyet Sonrası 1 Yıl	124	22,63	5,87		
	Mezuniyet Sonrası 2 ve Üzeri Yıl	44	21,34	5,05		
Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Mezun Olduğunda	36	35,81	10,40	,858	,426
	Mezuniyet Sonrası 1 Yıl	124	36,60	10,84		
	Mezuniyet Sonrası 2 ve Üzeri Yıl	44	34,14	10,65		
Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	Mezun Olduğunda	36	12,19	4,13	2,071	,129
	Mezuniyet Sonrası 1 Yıl	124	12,54	3,98		
	Mezuniyet Sonrası 2 ve Üzeri Yıl	44	11,14	3,62		
İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları	Mezun Olduğunda	36	8,50	2,68	,583	,559
	Mezuniyet Sonrası 1 Yıl	124	8,70	2,93		
	Mezuniyet Sonrası 2 ve Üzeri Yıl	44	8,16	2,89		
Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Mezun Olduğunda	36	13,64	5,39	1,039	,356
	Mezuniyet Sonrası 1 Yıl	124	14,79	4,54		
	Mezuniyet Sonrası 2 ve Üzeri Yıl	44	13,98	4,95		
Depresyon	Mezun Olduğunda	36	9,47	4,90	1,966	,143
	Mezuniyet Sonrası 1 Yıl	124	7,52	5,80		
	Mezuniyet Sonrası 2 ve Üzeri Yıl	44	7,27	5,44		
Benlik Saygısı	Mezun Olduğunda	36	,89	,56	1,013	,365
	Mezuniyet Sonrası 1 Yıl	124	,86	,65		
	Mezuniyet Sonrası 2 ve Üzeri Yıl	44	,73	,41		

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, depresyon düzeyinin ve benlik saygısı düzeyinin mezun olduktan sonra çalışmaya başlama süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.1.3. Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 13. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	1	,784**	,635**	,674**	,721**	,281**	,214**
2. Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları		1	,773**	,653**	,727**	,315**	,265**
3. Organizasyonda Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları			1	,493**	,631**	,255**	,189**
4. İşyerinin Fiziksel Çevre Koşullarına İle İlgili Stres Kaynakları				1	,606**	,244**	,176*
5. Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları					1	,216**	,242**
6. Depresyon						1	,213**
7. Benlik Saygısı							1

Örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili yaşanan stres ile yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,784^{**}$, $p<0,05$).

Örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili yaşanan stres ile organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,635^{**}$, $p<0,05$).

Örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili yaşanan stres ile işyerinin fiziksel çevre koşullarına ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,674^{**}$, $p<0,05$).

Örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili yaşanan stres ile mesleki gelişme (kariyer) ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,721^{**}$, $p<0,05$).

Örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili yaşanan stres ile depresyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,281^{**}$, $p<0,05$).

Örgütün yapısı, politikaları ve iklimi ile ilgili yaşanan stres ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,214^{**}$, $p<0,05$).

Yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili yaşanan stres ile organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,773^{**}$, $p<0,05$).

Yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili yaşanan stres ile işyerinin fiziksel çevre koşullarına ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,653^{**}$, $p<0,05$).

Yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili yaşanan stres ile mesleki gelişme (kariyer) ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,727^{**}$, $p<0,05$).

Yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili yaşanan stres ile depresyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,315^{**}$, $p<0,05$).

Yapılmakta olan işin özelliği ile ilgili yaşanan stres ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,265^{**}$, $p<0,05$).

Organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili yaşanan stres ile işyerinin fiziksel çevre koşullarına ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,493^{**}$, $p<0,05$).

Organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili yaşanan stres ile mesleki gelişme (kariyer) ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,631^{**}$, $p<0,05$).

Organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili yaşanan stres ile depresyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,255^{**}$, $p<0,05$).

Organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili yaşanan stres ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,189^{**}$, $p<0,05$).

İşyerinin fiziksel çevre koşullarına ile ilgili yaşanan stres ile mesleki gelişme (kariyer) ile ilgili yaşanan stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,606^{**}$, $p<0,05$).

İşyerinin fiziksel çevre koşullarına ile ilgili yaşanan stres ile depresyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,244^{**}$, $p<0,05$).

İşyerinin fiziksel çevre koşullarına ile ilgili yaşanan stres ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,176^*$, $p<0,05$).

Mesleki gelişme (kariyer) ile ilgili yaşanan stres ile depresyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,216^{**}$, $p<0,05$).

Mesleki gelişme (kariyer) ile ilgili yaşanan stres ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,242^{**}$, $p<0,05$).

Depresyon ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,213^{**}$, $p<0,05$).

4.1.4. Tespitler

Bulgulara göre kadın öğretmenlerin organizasyonda oynana rol ve kişilik yapıları ile ilgili stresi erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre kadın öğretmenlerin depresyonu erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre 45-54 yaş arası öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha genç öğretmenlere kıyasla daha az yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yapılmakta olan örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre kıdem yılı düşük olan öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha yüksek olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre 0-5 ve 15 yaş üzeri yaş grubundaki öğrenciler ile çalışmakta olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi diğer öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre anaokulu ve lise grubundaki öğrenciler ile çalışmakta olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi daha diğer öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

4.1.5.Tartışma

Bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Gündem, 2009) tarafından ilköğretim okulu öğretmenlerinin motivasyon, mesleki benlik saygısı ve mesleğe yönelik yetkinlik duygusu algıları arasındaki etkileşim üzerine gerçekleştirilen çalışmada da kadın ve erkek öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (Soğukpınar, 2014) tarafından rehber öğretmenlerin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi üzerine düzenlenen araştırmada da kadın ve erkek öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Gündem, 2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da farklı yaşlardaki öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Gündem, 2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da farklı sürelerde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (Soğukpınar, 2015) tarafından düzenlenen araştırmada da farklı sürelerde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Gündem, 2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da bekâr ve evli öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin eğitim duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışma bulgularını destekler nitelikte olarak (Soğukpınar, 2015) tarafından düzenlenen araştırmada da farklı düzeylerde eğitim durumuna sahip olan öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin görev alınan birime göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışma bulgularını destekler nitelikte olarak (Soğukpınar, 2014) tarafından düzenlenen araştırmada da farklı kademelerdeki öğrenciler ile çalışmakta olan öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışma bulgularını destekler nitelikte olarak (Deregözü, 2016) tarafından kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve benlik saygısının incelenmesi üzerine düzenlenen araştırmada da çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bulgulara göre kadın öğretmenlerin organizasyonda oynadığı rol ve kişilik yapıları ile ilgili stresi erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı belirlenmiştir.

(Sirke, 2016) tarafından özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmada yaşanan örgütsel stresin kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada kadın öğretmenlerin depresyonu erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır. (Gürgah, 2010) tarafından ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin depresyon düzeyleri ile yüklenme biçimlerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada ise kadın ve erkek öğretmenlerin depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Özcan, Subaşı, 2013) tarafından yapılan ilköğretim sınıf öğretmenlerinin depresyon düzeylerinin incelendiği çalışmada da kadın ve erkek öğretmenlerin depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, benlik saygısı düzeyinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Bu çalışmada öğretmenlerin depresyon düzeyinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Özcan, 2012) tarafından yapılan çalışmada da farklı yaşlardaki öğretmenlerin depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bulgulara göre 45-54 yaş arası öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi daha genç öğretmenlere kıyasla daha az yaşadığı belirlenmiştir. (Sirke, 2016) tarafından yapılan çalışmada ise yaşanan örgütsel stresin farklı yaşlardaki öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin depresyon düzeyinin medeni durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışma ile benzer nitelikte olarak (Gürgah, 2010) tarafından yapılan çalışmada da evli ve bekar öğretmenlerin depresyon düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma ile

benzer nitelikte olarak (Özcan, 2012) tarafından yapılan çalışmada da evli ve bekâr öğretmenlerin depresyon düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin yaşadığı örgütsel stres düzeyinin medeni durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. (Sirke, 2016) tarafından yapılan çalışmada ise bekâr öğretmenlerin mesleki gelişme (kariyer) kaynaklı stresi evli olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, ve benlik saygısı düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin depresyon düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. (Gürgah, 2010) tarafından ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin depresyon düzeyleri ile yüklem biçimlerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada ise öğretmenlik okulu mezunu öğretmenlerin depresyon düzeylerinin ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bulgulara göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı stresi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır. Bu bulguları destekler nitelikte olarak (Sirke, 2016) tarafından yapılan çalışmada da eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı stresi eğitim düzeyi daha düşük olan öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin depresyon düzeyinin mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak (Özcan, 2012) tarafından yapılan çalışmada mesleğini kabul etmeyen öğretmenlerin depresyon düzeylerinin kabul edenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin depresyon düzeyinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Özcan, 2012) tarafından yapılan çalışmada da farklı süreler boyunca meslekte çalışan

öğretmenlerin depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bulgulara göre göre anaokulu ve lise grubundaki öğrenciler ile çalışmakta olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi diğer öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır. (Sirke, 2016) tarafından yapılan çalışmada ise görev alınan birimin öğretmenlerin yaşadığı örgütsel stres düzeyine etki etmediği tespit edilmiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.SONUÇLAR

Hayatın her aşamasında bireylerin stres nedeniyle fiziksel ve ruhsal açıdan giderek daha fazla tehdit altına girmesi, bireylerin yaşam sevincine, motivasyonuna, üretkenliğine ve hatta sağlığına olumsuz etkilerde bulunmaktadır.

Bireyin uyum ve dayanma sınırlarının zorlandığı, psikolojik ya da fiziksel baskı durumunda sergilediği tepki olarak karşımıza çıkan stres nedeniyle bireylerde genellikle birbirine çok benzeyen ancak kişilik ve çevre faktörlerine göre nispeten farklılaşan bir dizi bedensel ve fiziki reaksiyonlar ve olaylar zinciri husule gelmektedir. Bu klasik tepki zincirinin neredeyse tamamı hayatta kalmak ve bekayı sağlamaya yönelik sağlıklı tepkilerdir.

İş yaşamının gerektirdiği örgütsel çalışma ortamında ise, bireylerin yaşamlarının önemli bölümlerini geçirdiği iş hayatı, bireylerin fizyolojik ve psikolojik dengelerinin bir kısım stresörler vasıtasıyla bozulmakta, stres kontrol altına alınamadığında bireyler depresyona girebilmektedir. İşle ilgili stres kaynakları; göreve yönelik roller, görevin yapısı, görevdeki bağımsızlık eksikliği, organizasyonel sorunlar, motivasyon noksanlığı, çalışma düzeni ve şartlarındaki sorunlar, performans değerlendirme ikilemleri, kariyer imkânlarının sunulmayışı, örgütün yapısal büyüklüğü, hiyerarşik problemler, liderlik sorunları, kararlara katılım olmaması, iletişim sorunları, yetki ve sorumluluk devri olmaması, örgüt içindeki bireysel ilişkilerdeki dengesizlik ve uyumsuzluklar, örgüt içinde rekabet sorunları, işyerinin fiziksel özellikleri, örgüt kültürünün yetersizliği, mobbing mevcudiyeti gibi sorunlar iş yaşamındaki önemli stres kaynakları olarak genel kabul görenlerdir. Bu stresörlere ilave olarak bireyin kendisinden kaynaklan sorunlar da eklendiğinde stres ve yarattığı etki dayanılmaz duruma gelebilmektedir.

Örgüt dahilinde yönetici ve çalışanların aşırı düzeyde ve sürekli strese maruz kalmaları, bireylerde bıkkınlık, tatminsizlik ve daha ileri seviyelerde tükenmişliğe yol açmakta, bunun neticesinde örgüte aidiyet duygusu azalmakta, bozulan örgüt iklimi

örgüt kültürünü ve bağlılığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun sonucunda oluşabilen örgütsel bazda kalite, üretim ve verimlilik sorunları ise örgüt için ciddi maliyetler ve bekası için ciddi riskler oluşturmaktadır.

Öğretmenler açısından konuya bakıldığında; çalışma hayatının olağan akışında, yoğun iş ortamının bireylerde oluşan stres ve psikolojik gerilimin yarattığı olumsuz etkileri yaşanmakta olan stresin, eğitim alan genç nesillere rehberlik, öğretmenlik yapan bireyleri hedef alması durumunda yaşanabilecek olumsuzluklar sadece öğretmenleri değil gençleri de etkileyecektir.

Bu nedenle iş hayatındaki stresin depresyona ve tükenmişlik sendromuna kadar uzanan olumsuzlukları ile mücadelede örgütsel yöntemlerin hayata geçirilmesi kritik önemi haizdir.

Nitekim yapılan bu çalışmada öğretmenlerin benlik saygısı düzeyinin cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme, medeni duruma, eğitim durumuna, görev alınan birime, çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Aynı çalışma kapsamındaki bulgulara göre kadın öğretmenlerin organizasyonda oynanan rol ve kişilik yapıları ile ilgili stresi erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan yapılan çalışmada yaşanan örgütsel stresin kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında, kadın öğretmenlerin depresyonu erkek öğretmenler kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütün yapısı, politikaları ve ikliminden kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, yapılmakta olan işin özelliğinden kaynaklı yaşadığı stres düzeyinin, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından kaynaklı olarak yaşadığı stres düzeyinin, işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak yaşadığı stres düzeyinin, benlik saygısı düzeyinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin depresyon düzeyinin yaşa, medeni durumuna, organizasyonda oynanan rol, ilişki ve kişilik yapılarından eğitim durumuna mesleği isteyerek seçme durumuna, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Bulgulara göre anaokulu ve lise grubundaki öğrenciler ile çalışmakta olan öğretmenlerin işyerinin fiziksel çevre koşullarına bağlı stresi diğer öğretmenlere kıyasla daha çok yaşadığı saptanmıştır.

Bireyin kendisinden ve yeterliliğinden hoşnut olması, sahip olduğu yetenekler ve kapasiteler ile barışık olması, kendine değer vermesi ve kendisine yönelmesi durumu olan benlik saygısı, kişinin öz denetiminin neticesi olan dinamik bir olgudur.

Çoğunlukla olumlu bir değerlendirmeyle sonuçlanan benlik saygısı kişinin kendisini, gayretlerini ve pozisyonunu beğenmesi, kendisini değerli ve başarılı hissetmesi durumudur.

Yüksek benlik saygısına sahip olan bireyler, risk alabilen, mevcut özelliklerine odaklanabilen ve etkinlikle kullanabilenlerdir. Bunun akabinde düşük benlik saygısı olanlar, riskten kaçınan, niteliklerine odaklanamayan, stratejik düzeyde planlardan kaçınan isteksiz şahıslardır.

Örgütsel özdeşleşme suretiyle aidiyet duygusunun oluşumu ve örgütsel bağlılığın gerçekleşmesi sağlanabilmektedir. Bireylerin halinden memnun ve geleceğinden emin olduğu olumlu bir örgüt ikliminde kurumsallaşma ve beraberinde verim artışı da gerçekleşmekte, zincirleme reaksiyonla da örgüt kültürü husule gelmektedir.

Bu bağlamda benlik saygısı yüksek bireylerin oluşturduğu bir örgüt yapısı içinde bu olumlu gelişmelerin önünde hiçbir engel de olmayacaktır. Çok yönlü ve kesintisiz bir iletişimle perçinlenen sağlıklı bir örgüt kültürü de diğer taraftan çalışan örgüt üyelerinin benlik saygılarını geliştirecek ve sarmal bir etki yaratacaktır.

Öğretmenlerin donanımlı öğrenciler yetiştirebilmesi, bu mesleği gönüllü bir şekilde icra etmelerine, bunun için de meslek hayatında karşılaştıkları koşullara bağlı olmaktadır.

Benlik duygusu rencide olmuş, stres sonucu depresyon yaşayan öğretmenlerin performansı düşeceğinden bu durum doğrudan eğitimin kalitesine yansıtacaktır.

Bu durumun araştırma neticeleri ile ortaya konulması öğretmenlerin stresle

mücadele etme ve bu konuda gerekli rehberliğin verilmesi gibi konularda bir kısım önerilerin tespitine de müsaade edecek, eğitim sistemindeki verimlilik kaybı önlenilecektir

Nitekim olumsuz çalışma koşulları zaman içinde öğretmenlerin iş doyumunda azalma yaşamasına ve tükenmişlik sendromuna sürükleyerek verdikleri hizmetin, üretimin nitelik ve niceliğinde bozulmaya neden olabilmektedir.

Stresle mücadele her kurumun özellikle ilgilenmesi gereken bir sorun sahasıdır. Nitekim stres örgütsel bağlılığın, verimin ve kurumsal kültürün en önemli engellerinden birisidir.

Bireyleri hedef alan stresle mücadele başarılı olmadığında bu durumun benlik saygısını da hedef alması ve gelişimine mani olması kaçınılmaz bir durumdur.

Bu durum karşısında etkili bir psikolojik danışmanlıkla bireylerin kendilerine olan güveni kazanması, öz saygıyı tesis etmesi ve benliğini geliştirmesi söz konusu olacaktır. Aksi durum bireyi tükenmişlik sendromuna götürecektir, örgütsel bağlılığı ve verimi zedeleyecektir.

Öğretmenler açısından konuya bir kez daha bakıldığında, öğretmenlerin asli görevi olan öğretmek ve örnek olma aşamasında işten kaynaklanan bir strese tabi olmaları onlara teslim edilen genç dimağları da tehlikeye atacaktır. Konu bu derece önemlidir.

Stres sadece öğretmenleri değil onların hitap ettiği öğrenci kitlesini de hedef alacak ve benlik saygılarını zedeleyecek, gelişimlerini engelleyecektir.

5.2.ÖNERİLER

İş yaşamının en büyük sorun kaynaklarından birisi olan stres ile mücadelede örgütsel yöntemler benimsenmelidir. Bu kapsamda;

Örgütsel ahengin ve bağlılığın tesisi için bireylerin aidiyet duygusu güçlendirilmeli ve kurumsal kültürün hâkimiyeti sağlanmalı,

Örgüt içinde kesintisiz ve sağlıklı iletişimin devamlılığı sağlanmalı,

Çalışanların, kararlara katılımları sağlanmalı, daha az merkeziyetçi ve daha sağlıklı dikey iletişimin idamesi ile çalışanların yaşayabilecekleri stres azaltılmalı, mümkünse önlenmeli,

Stresle mücadelede uzman olan kişilerin rehberlemesi için sosyal destek verilmesi benimsenmeli, sosyal destek vesilesi ile motivasyon arttırıcı, dolayısı ile stresi azaltıcı psiko-sosyal önlemler alınmalı,

Örgüt içindeki huzursuzluk ve çatışmaların önlenmesine yönelik olarak bireylerin rolleri iyi tanımlanmalı veya mevcut rol çatışmaları önlenmeli,

Çalışanlar arasında adil iş dağıtımı, işlerin kabiliyet ve tecrübe birikimlerine göre dağıtılması suretiyle stresin önlenmesi hedeflenmeli,

Çalışanları örgüte bağlayacak ve verimliliği artıracak tarzda çalışanlara stresi kontrol etme ve stresle başa çıkabilme becerisi kazandıracak eğitim programlarının konferans, kurs, seminer vb tekniklerle aktarılmalı,

Çalışanları örgüte kazandırmak, aidiyeti artırmak suretiyle kurum kültürünü perçinlemek ve verimliliği artırmak üzere katılımlı yönetim tekniğine başvurulmalı,

Örgüt içinde fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmeli,

Örgüt içinde duygusal iklim denetimi sağlanmalı,

Bireylere çalışma ve özel hayatlarında karşılaçacakları olası stresten korunma ve stresin etkilerini kontrol altında tutmaya yardımcı olacak teknikler öğretilmeli,

Benlik saygısının boyutunda ise, öğretmenlerin kendilerine karşı olumlu bakış açısına sahip ve daha iyimser kılınması suretiyle stresle mücadelede önleyici tedbirler alınmalı,

Psikolojik ve sosyal desteğin marifetiyle stresin paylaşımı ve üstesinden gelinmesi ve benlik duygusunun geliştirilmesi hedeflenmeli,

Öğretmenlerin hallerinden memnun ve geleceklerinden emin oldukları, iş doyumunu sağladıkları, kendilerine değer verildiği, sosyo-ekonomik açıdan da tatmin edildiği, karar aşamasına dahil edildiği, bireysel ve mesleki gelişimlerine imkan sağlandığı bir ortamda çalışmalarını sağlanmalı, bu sayede öz güvenlerinin de doğal olarak artışı hedeflenmeli, benlik saygıları yükseltilmeli ve nihayetinde işten kaynaklı stresle mücadelede güçlü olmaları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aslan, H., Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi, YYLT, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.
- Balkar, H., Okul Öncesi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Öğretim Elemanlarının Benlik Saygıları, İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, YYLT, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2009.
- Balaban, J.(2000), Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri, PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:7.
- Bayram, V., Eğitim Çalışanlarının Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi, YYLT, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.
- Biroğul, H.K., Farklı Branş Öğretmenlerinin Akademik İyimserlikleri İle Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, YYLT, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce, 2015.
- Bulut, D., Çalışma Yaşamında İş Stresi, YYLT, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.
- Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2003.
- Çelik, S., Öğretmen Tutumları İle İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişki, YYLT, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2011.
- Çuhadaroğlu, F., (1990), Adolesanlarda Özdeğer Duygusu ve Çeşitli Psikopatolojik Durumlarla İlişkisi.
- Dalioğlu, S.T., Öğretmen Adaylarının Meslekteki İlk Yıllarına Yönelik Olası Benlikleri İle Öz-Yeterlilik İnançları ve Öğretmenliğe İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Eskişehir, 2016.
- Demir, Ş.Ç.,Ergenlerde Benlik Saygısı ve Dini Başa Çıkma, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2013.
- Deregözü, A., (2016). Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Benlik Saygısının İncelenmesi, YYLT, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekinci, B., Diyarbakır'ın Eğil İlçesi ve Köylerinde İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Benlik Saygıları, Çatışma Stilleri ve Empati Düzeylerine "Barış Eğitimi" Programının Etkisinin İncelenmesi, YYLT, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.

John P. Carvalho, J.P.- Hopko, D.R.(2011), Behavioral Theory of Depression: Reinforcement As a Mediating Variable Between Avoidance and Depression, Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry.

Göksoy, S.-Argon, T.(2014), Okullarda Öğretmenleri Engelleyici ve Destekleyici Stres Kaynakları, Journal of Teacher Education and Educators, Cilt 3, Sayı 2.

Gündem, F. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Motivasyon, Mesleki Benlik Saygısı Ve Mesleğe Yönelik Yetkinlik Duygusu Algıları Arasındaki Etkileşim, YYLT, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Gürgah, Ç. (2010). İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Depresyon Düzeyleri İle Yükleme Biçimlerinin İncelenmesi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hamarta, E., Coşkun, A., (2009), Benlik Saygısı ve Akılcı Olmayan İnançlar Bakımından Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Yaklaşımlarının Analizi, Değerler Eğitimi Dergisi, Cilt.7, No.18.

Haspolat, N.K., Üniversite Öğrencilerinde Beden İmajı Benlik Saygısı ve Sosyal Fobinin İncelenmesi, YYLT, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2016.

Işık, E.N., Öğretmen Adaylarının Benlik Kavramları ile Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği, YYLT, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.

Karabacak, G., İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi, YYLT, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010.

Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kulga, C.E., Günlük Yaşamda Benlik Sunumları Üzerine Bir İnceleme, YYLT, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.

Öner, N. (1994). Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler (1. Baskı) İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

Özcan, H.-Subaşı, B.- Budak, B.(2013), Ergenlik ve Genç Yetişkinlik Dönemindeki Kadınlarda Benlik Saygısı, Sosyal Görünüş Kaygısı, Depresyon ve Anksiyete İlişkisi, Journal of Mood Disorders, Cilt.3, Sayı.3.

Özcan, B. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Depresyon Düzeyleri, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Parmaksız, İ., Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı Düzeylerine Göre İyimserlik ve Stresle Başa Çıkma Tutumlarının İncelenmesi, YYLT, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2011.

Rollinson, D., Organisational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach, Prentice Hall Financial Times, New York, 2002.

Sağır, M.(2015), Öğretmenlerin Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Turkish Journal of Education, Volume.4, Issue.3.

Sirke, Ç. (2016). Özel Okul Öğretmenlerinde Örgütsel Stres Ve Örgütsel Özdeşleşme, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Soğukpınar, E. Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, YYLT, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya, 2014.

Soğukpınar, E.-Kutlu, M.(2015), Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, e-International Journal of Educational Research, Vol.6 Issue.1.

Sönmez, A., İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Benlik Saygılarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi, YYLT, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2013.

Tanhan, F.(2014), Öğretmenlerde İrrasyonel İnançlar İle Cinsiyet ve Depresyon İlişkisinin İncelenmesi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.28, 2014, ss.55-73.

Tutar, H.(2007), Kriz ve Stres Yönetimi, Ankara.

Tüzün, İ.K., Çağlar,İ.,(2012) Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, Journal of Yaşar University, 3(9).

Usta, N., İş Stresinin İlköğretim Okullarından Görev Yapan Yöneticilerin Davranışlarına Etkisi (Edirne İli Örneği), YYLT, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2012.

Ünal, Y., Afetlerde Yardım Çalışanlarının Travma Sonrası Stres Bozukluğu, Benlik Saygısı, Algıladıkları Sosyal Destek ve Yardım Arama Davranışları Açısından Değerlendirilmesi, YYLT, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli, 2014.

Yıldız, M., Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı ve Kişilik Özelliklerinin Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi, YYLT, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2012.

EKLER

EK 1 BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

Adı Soyadı:

ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

D – 1

MADDE 1

1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

2. Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

3. Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 2

4. Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

5. Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 3

6. Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 4

7. Genel olarak kendimden memnunum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 5

8. Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 6

9. Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

10. Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

D – 2

11. Kendiniz hakkındaki düşünceleriniz değişkenlik gösterir mi, yoksa her zaman aynı mıdır ?

a.ÇOK DEĞİŞİR b.ZAMAN ZAMAN DEĞİŞİR c.ÇOK AZ DEĞİŞİR d.HİÇ DEĞİŞMEZ

12. Hiç kendiniz hakkında bir gün bir görüşe, başka bir gün farklı bir görüşe sahip olduğunuzu fark ettiğiniz olur mu ?

a. Evet, sık sık olur b. Evet, bazen olur c. Evet, nadiren olur d. Hayır, hiç olmaz

13. Kendim hakkındaki görüşlerimin **çok çabuk** değiştiğini fark ettim.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

14. Kendim hakkında bazı günler olumlu bazı günlerse olumsuz düşüncelere sahip oluyorum.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

15. Şu günlerde kendim hakkındaki görüşlerimi hiç bir şeyin değiştiremeyeceğini düşünüyorum.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

D – 3

16.Başınıza gerçekten bir şey geldiğinde kimse sizin durumunuzla pek ilgilenmeyecektir.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

17. İnsan doğasında yardımlaşma gerçekten vardır.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

18. Dikkatli davranmazsanız insanlar sizi kullanacaklardır.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

19. Bazı kişiler, insanların büyük çoğunluğunun güvenilebilir olduğunu, bazıları ise insanlarla ilişkilerinde çok güvenilemeyeceğini söylerler. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?

a. İnsanların çoğuna güvenilebilir.

b. İnsanlarla ilişkilerde çok güvenilemez.

20. İnsanlar daha çok başkalarına yardım etmeye mi, yoksa kendi çıkarlarını düşünmeye mi eğilimlidirler?

a. Başkalarına yardım etmeye

b. Kendi çıkarlarımı düşünmeye

D – 4

21. Eleştiriye karşı ne kadar hassassınızdır?

a. Çok fazla hassas b. Oldukça hassas c. Az hassas d. Hassas değil

22. Eleştiri ya da azarlama beni çok fazla incitir.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

23. Yanlış yaptığımız bir şey için biri size güldüğünde veya suçladığında ne kadar rahatsız olursunuz?

a. Çok fazla b. Oldukça c. Rahatsız olmam

D – 5

24. Genelde ne kadar mutlusunuzdur?

a. Çok mutlu b. Mutlu c. Pek mutlu değil d. Çok mutsuz

25. Genelde oldukça mutlu bir kişi olduğumu düşünüyorum.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

26. Genel olarak kendinizi neşeli bir ruh hali içinde mi, yoksa neşesiz bir ruh hali içinde mi hissedersiniz?

a. Çok neşeli bir ruh hali içinde b. Oldukça neşeli bir ruh hali içinde
c. Ne neşeli ne de neşesiz ruh halinde d. Oldukça neşesiz ruh halinde

27. Hayattan çok zevk alıyorum.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

28. Ben de mutlu gördüğüm diğer kişiler kadar mutlu olabilmeyi isterdim.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

29. Kendinizi kederli ve karamsar hissettiğiniz olur mu ?

a. Çok sık b. Sık c. Ara sıra d. Nadiren e. Hiçbir zaman

D – 6

30. Çoğu zaman başka bir şey yapmaktansa oturup hayal kurmayı tercih ediyorum.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

31. Bana hayalperest denilebilir.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

32. Zamanımın büyük bir kısmını hayal kurmakla geçiririm.

a. DOĞRU b. YANLIŞ

33. Gelecekte nasıl bir insan olacağınız konusunda hayal kurar mısınız?

- a. Çok sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

D – 7

34. Hiç uykuya dalma ya da uykunun sürekliliği açısından sorunuz oldu mu?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

35. Hiç ellerinizin sizi rahatsız edecek kadar titrediği olur mu ?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

36. Hiç sizi rahatsız edecek kadar sinirlendiğiniz olur mu?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

37. Hiç sizi rahatsız edecek kadar çarpıntı hissettiğiniz olur mu?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

38. Hiç sizi rahatsız edecek kadar başınızın içinde basınç hissettiğiniz olur mu?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

39. Şu sıralarda hiç tırnak yiyor musunuz?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

40. Egzersiz veya çalışma zamanları dışında hiç sizi rahatsız edecek kadar nefes darlığı hissettiğiniz olur mu?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

41. Hiç sizi rahatsız edecek kadar ellerinizde terleme olur mu?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

42. Hiç rahatsız edici baş ağrıları çeker misiniz?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

43. Hiç rahatsız edici kabuslar görür müsünüz?

- a. Sık sık b. Bazen c. Nadiren d. Hiçbir zaman

D – 8

44. Ulusal veya uluslar arası önemli bir konuda görüşünüzü belirttiğinizde birisi size gülerse ne hissedersiniz?

- a. Çok incinirim ve rahatsız olurum. b. Biraz incinirim ve rahatsız olurum.
c. Beni pek fazla etkilemez.

45. Ulusal veya uluslararası sorunlar tartışıldığında genellikle kötü izlenim bırakacak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim.

- a. DOĞRU b. YANLIŞ

46. Toplumsal konularla ilgili tartışmalarda insanları kızdıracak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim.

- a. DOĞRU b. YANLIŞ

D – 9

47. Uluslar arası konuları tartışır mısınız?

- a. Pek çok b. Oldukça c. Çok az d. Hiçbir zaman

48. Arkadaşlarınızla birlikte uluslar arası konuları tartıştığınız zaman tutumunuz nasıl olur ?

- a. Sadece dinlerim b. Arada bir görüş bildiririm
c. Konuşmaya eşit oranda katılırım d. Diğerlerini ikna etmeye çalışırım

D – 10

49. Siz 10 – 11 yaşlarınızdayken **anneniz** arkadaşlarınızı tanır mıydı?

- a. Hepsini tanırdı b. Çoğunu tanırdı
c. Bazılarını tanırdı d. Hemen hemen hiçbirini tanımazdı

50. Bu dönemde **babanız** arkadaşlarınızı tanır mıydı?

- a. Hepsini tanırdı b. Çoğunu tanırdı
c. Bazılarını tanırdı d. Hemen hemen hiçbirini tanımazdı

51. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **iyi** olduğunda anneniz çoğu zaman ilgilenmezdi.

- a. DOĞRU b. YANLIŞ

52. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **iyi** olduğunda babanız çoğu zaman ilgilenmezdi.

- a. DOĞRU b. YANLIŞ

53. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **kötü** olduğunda anneniz çoğu zaman ilgilenmezdi.

- a. DOĞRU b. YANLIŞ

54. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **kötü** olduğunda babanız çoğu zaman ilgilenmezdi.

- a. DOĞRU b. YANLIŞ

55. Sizce diğer aile bireyleri sizin söylediğiniz şeylerle ne kadar ilgilenirler?

- a. Çok ilgilenirler b. Oldukça ilgilenirler c. İlgilenmezler

D – 11

56. Büyümekte olduğunuz dönemde babanızın en çok tuttuğu çocuğu kimdi?

- a. Ben b. Ağabeyim c. Ablam d. Erkek kardeşim
e. Kız kardeşim f. Bildiğim kadarıyla çok tuttuğu birisi yoktu

57. Bu dönemde babanız arkadaşlarınızı tanır mıydı?

- a. Hepsini tanırdı b. Çoğunu tanırdı
c. Bazılarını tanırdı d. Hiçbirini tanımazdı

58. Anne ve babanızın hangisi ile daha rahat konuşabiliyorsunuz?

- a. Babamla çok daha fazla b. Babamla biraz daha fazla
c. Her ikisi ile eşit oranda d. Annemle biraz daha fazla
e. Annemle çok daha fazla

59. Anne ve babanızın hangisi sizi daha çok över?

- a. Babam çok daha fazla b. Babam biraz daha fazla
c. Her ikisi eşit oranda d. Annem biraz daha fazla
e. Annem çok daha fazla

60. Anne ve babanızın hangisi size daha çok şefkat gösterir?

- a. Babam çok daha fazla b. Babam biraz daha fazla
c. Her ikisi eşit oranda d. Annem biraz daha fazla
e. Annem çok daha fazla

61. Anne ve babanız anlaşamadıkları zaman siz genellikle hangisinden yana olursunuz?

- a. Çok daha fazla olarak babamdan yana b. Biraz fazla olarak babamdan yana
c. Eşit oranda her ikisinden yana d. Biraz fazla olarak annemden yana
e. Çok daha fazla olarak annemden yana

D – 12

62. Yalnız bir insan olmaya eğilimli misinizdir?

- a. Evet b. Hayır

63. İnsanların çoğu sizin nasıl bir kişi olduğunuzu bilirler mi, yoksa çoğunun sizi gerçekten tanımadıklarını mı düşünürsünüz?

- a. Çoğu benim nasıl biri olduğumu bilir.
b. Çoğu gerçekten beni tanımaz.

PUANLAMA

D-1	D-2	D-3	D-4	D-5	D-6	D-7	D-8	D-9	D-10	D-11	D-12

ROSENBERG BENLİK SAYGISI ENVANTERİ PUANLAMA VE DEĞERLENDİRME ŞEKLİ

Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri, D-1 (Benlik Saygısı) ; D-2 (Kendilik Kavramının Sürekliliği) ; D-3 (İnsanlara Güven Duyma) ; D-4 (Eleştiriye Duyarlılık) ; D-5 (Depresif Duygulanım) ; D-6 (Hayalperestlik) ; D-7 (Psikosomatik Belirtiler) ; D-8 (Kişilerarası İlişkilerde Tehdit Hissetme) ; D-9 (Tartışmalara Katılabilme Derecesi) ; D-10 (Ana-Baba İlgisi) ; D-11 (Babayla İlişki) ve D-12 (Psişik İzolasyon) olmak üzere toplam 12 bölümden oluşmaktadır. Bölümlerin hangi soru maddelerini kapsadığı ve bu maddelerin alacağı puan değerleri aşağıda açıklanmıştır:

D-1 (BENLİK SAYGISI)

1....(C)=0,17 (D)=0,34	6....(C)=0,50 (D)=1
2....(C)=0,16 (D)=0,33	7....(C)=0,50 (D)=1
3....(A)=0,17 (B)=0,33)=0,50	8....(A)=1 (B)=0,50
4....(C)=0,25 (D)=0,50)=0,25	9....(A)=0,50 (B)=0,25
5....(C)=0,25 (D)=0,50)=0,25	10...(A)=0,50 (B)=0,25

“Benlik Saygısı” alt testinde **0 –1** puan alanların **“yüksek”**; **2–4** puan alanların **“orta”** ve **5–6** puan alanların **“düşük”** benlik saygısına sahip oldukları kabul edilir.

EK 2 BECK DEPRESYON ENVANTERİ

BECK DEPRESYON ENVANTERİ

AÇIKLAMA:

Sayın cevaplayıcı aşağıda gruplar halinde cümleler verilmektedir. Öncelikle her gruptaki cümleleri dikkatle okuyarak, BUGÜN DÂHİL GEÇEN HAFTA içinde kendinizi nasıl hissettiğini en iyi anlatan cümleyi seçiniz.

Eğer bir grupta durumunuzu, duygularınızı tarif eden birden fazla cümle varsa her birini daire içine alarak işaretleyiniz.

Soruları vereceğiniz samimi ve dürüst cevaplar araştırmanın bilimsel niteliği açısından son derece önemlidir.

Bilimsel katkı ve yardımlarınız için sonsuz teşekkürler.

1. (0) Üzgün ve sıkıntılı değilim.
(1) Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissediyorum.
(2) Hep üzüntülü ve sıkıntılıyım. Bundan kurtulamıyorum.
(3) O kadar üzgün ve sıkıntılıyım ki, artık dayanamıyorum.
2. (0) Gelecek hakkında umutsuz ve karamsar değilim.
(1) Gelecek için karamsarım.
(2) Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
(3) Gelecek hakkında umutsuzum ve sanki hiçbir şey düzelmeyecekmiş gibi geliyor.
3. (0) Kendimi başarısız biri olarak görmüyorum.
(1) Başkalarından daha başarısız olduğumu hissediyorum.
(2) Geçmişe baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğunu görüyorum.
(3) Kendimi tümüyle başarısız bir insan olarak görüyorum.
4. (0) Her şeyden eskisi kadar zevk alıyorum.
(1) Birçok şeyden eskiden olduğu gibi zevk alamıyorum.
(2) Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.
(3) Her şeyden sıkılıyorum.
5. (0) Kendimi herhangi bir biçimde suçlu hissetmiyorum.
(1) Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum.
(2) Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.
(3) Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.
6. (0) Kendimden memnunum.
(1) Kendimden pek memnun değilim.
(2) Kendime kızgıyım.
(3) Kendimden nefrete ediyorum.

7. (0) Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.
(1) Hatalarım ve zayıf taraflarım olduğunu düşünmüyorum.
(2) Hatalarımdan dolayı kendimden utanıyorum.
(3) Her şeyi yanlış yapıyormuşum gibi geliyor ve hep kendimde kabahat buluyorum.
8. (0) Kendimi öldürmek gibi düşüncülerim yok.
(1) Kimi zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm oluyor ama yapmıyorum.
(2) Kendimi öldürmek isterdim.
(3) Fırsatını bulsam kendimi öldürürüm.
9. (0) İçimden ağlamak geldiği pek olmuyor.
(1) Zaman zaman içimden ağlamak geliyor.
(2) Çoğu zaman ağlıyorum.
(3) Eskiden ağlayabilirdim ama şimdi istesem de ağlayamıyorum.
10. (0) Her zaman olduğumdan daha canı sıkın ve sinirli değilim.
(1) Eskisine oranla daha kolay canım sıkılıyor ve kızıyorum.
(2) Her şey canımı sıkıyor ve kendimi hep sinirli hissediyorum.
(3) Canımı sıkın şeylere bile artık kızamıyorum.
11. (0) Başkalarıyla görüşme, konuşma isteğimi kaybetmedim.
(1) Eskisi kadar insanlarla birlikte olmak istemiyorum.
(2) Birileriyle görüşüp konuşmak hiç içimden gelmiyor.
(3) Artık çevremde hiç kimseyi istemiyorum.
12. (0) Karar verirken eskisinden fazla güçlük çekmiyorum.
(1) Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.
(2) Eskiye kıyasla karar vermekte çok güçlük çekiyorum.
(3) Artık hiçbir konuda karar veremiyorum.
13. (0) Her zamankinden farklı görüldüğümü sanmıyorum.
(1) Aynada kendime her zamankinden kötü görünüyorum.
(2) Aynaya baktığımda kendimi yaşlanmış ve çirkinleşmiş buluyorum.
(3) Kendimi çok çirkin buluyorum.
14. (0) Eskisi kadar iyi iş güç yapabiliyorum.
(1) Her zaman yaptığım işler şimdi gözümde büyüyor.
(2) Ufacık bir işi bile kendimi çok zorlayarak yapabiliyorum.
(3) Artık hiçbir iş yapamıyorum.
15. (0) Uykum her zamanki gibi.
(1) Eskisi gibi uyuyamıyorum.
(2) Her zamankinden 1-2 saat önce uyanıyorum ve kolay kolay tekrar uykuya dalamıyorum.
(3) Sabahları çok erken uyanıyorum ve bir daha uyuyamıyorum.
16. (0) Kendimi her zamankinden yorgun hissetmiyorum.
(1) Eskiye oranla daha çabuk yoruluyorum.
(2) Her şey beni yoruyor.

- (3) Kendimi hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun ve bitkin hissediyorum.
- 17.** (0) İştahım her zamanki gibi.
(1) Eskisinden daha iştahsızım.
(2) İştahım çok azaldı.
(3) Hiçbir şey yiyemiyorum.
- 18.** (0) Son zamanlarda zayıflamadım.
(1) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 2 Kg verdim.
(2) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 4 Kg verdim.
(3) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 6 Kg verdim.
- 19.** (0) Sağlığım ile ilgili kaygılarım yok.
(1) Ağrılar, mide sancuları, kabızlık gibi şikâyetlerim oluyor ve bunlar beni tasalandırıyor.
(2) Sağlığımın bozulmasından çok kaygılanıyorum ve kafamı başka şeylere vermekte zorlanıyorum.
(3) Sağlık durumum kafama o kadar takılıyor ki, başka hiçbir şey düşünemiyorum.
- 20.** (0) Sekse karşı ilgimde herhangi bir değişiklik yok.
(1) Eskisine oranla sekse ilgim az.
(2) Cinsel isteğim çok azaldı.
(3) Hiç cinsel istek duymuyorum.
- 21.** (0) Cezalandırılması gereken şeyler yapığımı sanmıyorum.
(1) Yaptıklarımın dolayısıyla cezalandırılabileceğimi düşünüyorum.
(2) Cezamı çekmeyi bekliyorum.
(3) Sanki cezamı bulmuşum gibi geliyor.

Toplam BECK-D skoru:.....

Depresyon derecesi Toplam

- Minimal depresyon 0-9
- Hafif depresyon 10-16
- Orta depresyon 17-29
- Şiddetli depresyon 30-63__

EK 3 ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ

Stres Düzeylerinin ve Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Anket

Sayın Çalışan;					
Göreviniz ve iş çevreniz ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlar sizde ne derece stres oluşturmaktadır? Size en uygun gelen rakamı daire içine alınız.					
	İç	Az	Orta	Çok	Çok
Verilen Ücretin yetersizliği		2			
Yükselme olanağının az olması		2			
İşin sıkıcı olması		2			
Çalışma ortamının gürültülü olması		2			
Çalışma ortamındaki aydınlatmanın kötü olması		2			
Çalışma ortamının yeterince temiz olmaması		2			
İş yükünün ağır olması		2			
Sizden beklentilerin açık olmaması		2			
İş mevzuatınızın karışık olması		2			
0 Yöneticinin yeterli teşvikinin olmaması		2			
1 Yetkilerin yetersiz olması		2			
2 Sorumlulukların endişe vermesi		2			
3 Önemli kararlar verme zorunluluğu		2			
4 Yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemesi		2			
5 Personel değerlemede adaletsizlikler olması		2			
6 Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk		2			
7 Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu		2			
8 Kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği		2			
9 Yeteneklerin işte tam olarak kullanılamaması		2			
0 Çalışmaların karşılığını alamamak		2			
1 Görev sırasında tarafsız kalabilme güçlüğü		2			
2 İş ortamındaki huzursuzluk		2			
3 İş arkadaşları ile geçimsizlik		2			
4 Üstlerle anlaşmazlık		2			
5 Hizmet verilen toplumun mevzuata aykırı talepleri		2			
6 İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması		2			
7 İşyerinde dedikodu yapılması		2			

8	İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk olması		2			
9	Moral bozukluğu		2			
0	İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları		2			
1	İşyerinde koyulan ortak kurallara uyma zorunluğu		2			
2	Görev bölümündeki adaletsiz dağılım		2			
3	Göreviniz ile ilgili aldığınız eğitimin görevi yapmada yetersiz kalması		2			
4	Bulduğunuz statüden daha iyisini hak ettiğiniz düşüncesi		2			
5	Diğer Kurumlara göre iş hacminin fazla olduğu düşünceniz.		2			



EK 4 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Lütfen bu anketteki sorulara hiç kimseden çekinmeden samimi bir şekilde cevap veriniz. Çünkü anketlere vereceğini cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Ankete isim yazmanıza gerek yoktur. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Yardımlarınız için teşekkür eder meslek yaşamınızda başarılar dileriz.

s1 Çocuğunuz var mı

Evet 1
Hayır 2

Cinsiyet

Kadın 1
Erkek 2

s3 Yaş: _____

s4 Medeni Durum

Bekar 1
Evli 2
Boşanmış 3

s5 Eğitim Durumu

Lise Mezunu 1
Ön Lisans Mezunu 2
Lisans Mezunu 3
Yüksek Lisans Mezunu 4
Doktora Mezunu 5

s6 Mesleğınızı isteyerek mi seçtiniz

Evet 1
Hayır 2

s7 Çalışma türünüz

Kamu Personeli
Sözleşmeli

s8 İşinizden memnuniyet dereceniz

Kesinlikle Memnunum 1
Memnunum 2
Orta 3
Memnun Değilim 4
Hiç Memnun Değilim 5

s9 Aldığınız ücretten memnuniyet dereceniz

Kesinlikle Memnunum
Memnunum
Orta
Memnun Değilim
Hiç Memnun Değilim

s1 Meslekte çalışma süreniz: _____

s1 Görev aldığınız birim: _____

Anaokulu
İlkokul

s1 Öğrencilerinizin Yaş Aralığı

(Birden fazla seçenek işaretlenebilir)
0-5 yaş

Ortaokul
Lise

6-10 yaş
11-15 yaş
15 üzeri

s1
3 Ailenizin yanında mı yaşıyorsunuz

Evet 1
Hayır 2

s1
4 Mezun olduğunuz bölümün adı

Sınıf Öğretmenliği
Çocuk Gelişimi
Okul Öncesi Öğretmenliği
Özel Eğitim
Diğ
r

s1
5 Mezun olduktan kaç sene sonra çalışmaya başladınız:

EK 5 MADDE İSTATİSTİKLERİ

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	90,054	592,692	,368	,947
A2	90,172	580,034	,549	,946
A3	90,377	584,551	,474	,947
A4	90,544	584,141	,525	,946
A5	90,495	574,143	,624	,946
A6	89,809	577,239	,582	,946
A7	91,069	581,099	,572	,946
A8	91,260	580,410	,528	,946
A9	90,289	581,162	,550	,946
A10	90,363	579,582	,569	,946
A11	90,745	576,605	,599	,946
A12	90,564	568,828	,680	,945
A13	91,147	573,870	,607	,946
A14	90,559	575,883	,602	,946
A15	90,946	578,140	,615	,946
A16	90,721	572,252	,619	,946
A17	91,221	576,991	,619	,946
A18	90,613	574,367	,637	,945
A19	90,534	577,068	,609	,946
A20	90,343	579,300	,584	,946
A21	91,059	588,420	,433	,947
A22	90,402	576,852	,557	,946
A23	90,534	586,664	,422	,947
A24	91,338	585,673	,496	,947
A25	90,794	579,386	,525	,946
A26	90,392	577,629	,563	,946
A27	90,990	576,325	,584	,946
A28	90,426	573,999	,628	,945
A29	90,245	587,161	,387	,947
A30	90,515	572,310	,625	,945
A31	90,574	577,753	,592	,946
A32	90,167	573,539	,598	,946
A33	89,877	576,364	,563	,946
A34	90,681	571,706	,653	,945
A35	90,515	567,335	,682	,945

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	18,990	27,882	,332	,784
A2	19,108	24,826	,547	,752
A3	19,314	25,172	,526	,755
A4	19,480	25,591	,543	,753
A5	19,431	23,596	,627	,737
A6	18,745	25,304	,480	,763
A7	20,005	26,586	,426	,771
A8	20,196	25,873	,431	,771

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A9	32,971	101,802	,526	,891
A10	33,044	100,880	,559	,890
A11	33,426	99,901	,576	,889
A12	33,245	96,688	,659	,886
A13	33,828	97,286	,647	,886
A14	33,240	99,444	,586	,889
A15	33,627	99,053	,667	,886
A16	33,402	97,670	,613	,888
A17	33,902	99,488	,625	,887
A18	33,294	97,992	,660	,886
A19	33,216	100,062	,588	,889
A20	33,025	100,792	,572	,890
A21	33,740	105,573	,373	,897
A22	33,083	100,688	,502	,893

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A23	9,466	11,087	,409	,669
A24	10,270	10,661	,568	,608
A25	9,725	9,786	,566	,599
A26	9,324	11,107	,378	,683
A27	9,922	11,117	,375	,684

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A28	5,730	4,326	,490	,551
A29	5,549	4,525	,418	,645
A30	5,819	3,992	,523	,504

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A31	11,740	16,538	,539	,811
A32	11,333	14,716	,668	,775
A33	11,044	15,599	,579	,801
A34	11,848	15,056	,660	,778
A35	11,681	14,632	,650	,781

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,473	28,785	,401	,789
B2	7,128	27,429	,329	,797
B3	7,729	30,763	,172	,799
B4	7,030	27,583	,521	,781
B5	7,424	29,255	,390	,790
B6	7,557	29,208	,409	,789
B7	7,537	29,497	,297	,794
B8	7,744	31,538	-,024	,804
B9	7,217	28,200	,395	,789
B10	7,246	28,196	,363	,791
B11	7,483	28,360	,506	,783
B12	7,473	28,577	,413	,788
B13	7,611	29,278	,385	,790
B14	7,399	28,172	,527	,782
B15	7,409	28,976	,350	,791
B16	7,148	27,820	,547	,780
B17	7,611	29,882	,302	,794
B18	7,478	29,637	,184	,802
B19	7,429	28,999	,294	,795
B20	7,355	27,577	,408	,788
B21	7,680	29,298	,337	,792

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	,8359	,352	-,054	,341
C2	,8327	,346	,076	,330
C3	,8133	,341	,018	,340
C4	,8249	,330	,158	,308
C5	,5210	,369	-,226	,463
C6	,7943	,262	,308	,207
C7	,8212	,323	,146	,306
C8	,5026	,146	,242	,283
C9	,8016	,293	,448	,219
C10	,7979	,292	,426	,219

EK 6 NORMALLİK TESTİ SONUÇLARI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Örgütün Yapısı, Politikaları Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	Yapılmakta Olan İşin Özelliği İle İlgili Stres Kaynakları	Organizasyon da Oynanan Rol, İlişki Ve Kişilik Yapıları İle İlgili Stres Kaynakları	İşyerinin Fiziksel Çevre Koşulları ile İlgili Stres Kaynakları	Mesleki Gelişme (Kariyer) İle İlgili Stres Kaynakları	Depresyon	Benlik Saygısı
N		204	204	204	204	204	204	204
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,1814	35,9265	12,1765	8,5490	14,4118	7,8137	,8384
	Std. Deviation	5,69603	10,71620	3,95271	2,87208	4,78679	5,60389	,59235
Most Extreme Differences	Absolute	,050	,055	,078	,102	,064	,102	,172
	Positive	,046	,055	,078	,070	,064	,102	,172
	Negative	-,050	-,039	-,075	-,102	-,044	-,082	-,141
Kolmogorov-Smirnov Z		,717	,786	1,120	1,451	,912	1,455	2,456
Asymp. Sig. (2-tailed)		,683	,567	,163	,030	,377	,029	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ÖZGEÇMİŞ

HATİCE SÖNMEZ

Etiler mah. 853. Sok. Mehmet Emin Yılmaz Apt. No:18/4 Muratpaşa-
ANTALYA

0507 794 27 21 haticesonmez0903@gmail.com

Kişisel Bilgiler:

Uyruğu: T.C

Doğum Yeri: SARIKAMIŞ

Doğum Tarihi: 09.03.1992

Medeni Durum: Bekar

Ünvanı: Psikolog

Kariyer Hedefim: Lisans eğitimim boyunca edindiğim bilgi ve becerileri, klinik psikoloji yüksek lisans programında edindiğim bilgi ve birikimle geliştirerek, hizmet edeceğim kurumlara psikoloji biliminin etik ilkeleri çerçevesinde olumlu yönde katkı sağlamak.

Eğitim:

Yüksek Lisans: Üsküdar Üniversitesi – Klinik Psikoloji , 2015 – halen , 3,86

Lisans: İstanbul Bilim Üniversitesi – Psikoloji Bölümü (Tam Burslu) 2011-2015
, 3,41 (Bölüm ikinciliği)

Lise: Burdur Anadolu Lisesi, 2010

İlköğretim: Bahçelievler İlköğretim Okulu 2006

Pedagojik Formasyon İstanbul Kültür Üniversitesi, 2016

Yabancı Dil Düzeyi:

İngilizce: okuma orta, yazma orta, anlama orta.

İş Deneyimleri:

Yeni Levent Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, Psikolog (10.2015-01.2016)

Özel Lara Bilfen Anaokulu, Rehber Öğretmen (08.2016 - halen)

Lisans Bitirme Projesi:

Beden Kitle Endeksinin Benlik Saygısı ve Depresyon Üzerine Etkisi