

**ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL STRES VE  
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME**

**Çiğdem SİRKE**

**AĞUSTOS 2016**

**ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL STRES VE  
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÇİĞDEM SİRKE**

**AĞUSTOS 2016**

**ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL STRES VE  
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÇİĞDEM SİRKE**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA YÜKSEK  
LİSANS DERECESESİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE  
GETİRİLMİŞTİR.**

**AĞUSTOS 2016**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

---

Yrd. Doç. Dr. Sinem Vatanarttıran  
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.

---

Yrd. Doç. Dr. B.Çağla Garipağaoğlu  
Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

---

Yrd. Doç. Dr. B.Çağla Garipağaoğlu  
Tez Danışmanı

**Komite Üyeleri**

YRD. DOÇ DR. SİNEM VATANARTTIRAN \_\_\_\_\_

YRD. DOÇ DR. B.ÇAĞLA GARİPAĞAOĞLU \_\_\_\_\_

YRD. DOÇ DR. FİLİZ SHİNE EDİZER \_\_\_\_\_



**Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.**

Ad Soyad : Çiğdem SİRKE

İmza :

## ÖZ

### ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL STRES VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Sirke, Çiğdem

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

Ağustos 2016, ( 99 ) sayfa

Bu araştırma, özel okul öğretmenlerinin örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen nicel bir araştırmadır. Bu araştırmanın amacı, özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla örgütsel stres ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Veriler İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde bulunan özel okullarda görev yapan 243 kadın, 35 erkek, toplam 278 öğretmenden toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Örgütsel Stres, Stres, Örgütsel Özdeşleşme

## **ABSTRACT**

### **ORGANISATIONAL STRESS AND ORGANISATIONAL IDENTIFICATION OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS**

Sirke, ıgdem

Master Degree, The Department of Educational Administration and Planning

Dissertation Advisor: Assoc. Prof. Burak ağla Garipağaoğlu

August 2016, (99) pages

This is a quantitative study which is specifically concerned with correlation between organisational stress and organisational identification of teachers in private schools. The aim of this study is to investigate the relation between organisational stress and organisational identification of teachers in private schools. With this purpose, the scales of organizational stress and organizational identification were applied in this study. The data for this study was collected from 243 females and 35 males in total 278 teachers who are working in private schools located in Beşiktaş Province of İstanbul.

**Key words:** Organisational Stress, Stress, Organisational Identification

## TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, sabrı, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıŐmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam Yrd.Doç.Dr. Burçak ağla GARİPAĞAOĞLU'na sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Tezimin ilk oluşum aşamasından itibaren bana her konuda bilgisi ve geribildirimleri ile destek olan, zaman ayıran çok değerli arkadaşım Doç. Dr. Sinan SARAÇLI'ya teŐekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımdaki en önemli varlığım, canım oğlum, Ömer Atabey SULKU'ya ve beni her zaman her koşulda destekleyen, yalnız bırakmayan aileme yanımda oldukları ve verdikleri destek için tüm kalbimle teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

İNTİHAL .....	iii
ÖZ .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLOLAR LİSTESİ .....	viii
ŞEKİL LİSTESİ .....	xi
Bölüm 1: Giriş .....	1
1.1. Genel Bakış .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	2
1.3. Araştırma Soruları .....	2
1.4. Araştırmanın Önemi .....	3
1.5. Terimlerin İşlevsel Tanımları .....	3
Bölüm 2: Alan Yazın Taraması .....	5
2.1. Stres Kavramı ve Tanımı .....	5
2.2. Stres Kuramları .....	6
2.2.1. Fizyolojik stres kuramı .....	6
2.2.2. Nedensel stres kuramı .....	6
2.2.3. Psikolojik stres kuramı .....	7
2.2.4. Biyolojik stres kuramı .....	8
2.2.5. Sosyal kuramlar .....	9
2.2.6. Psikosomatik kuramlar .....	10
2.2.7. Sistem yaklaşımı .....	11
2.2.8. Kişilerarası nörobiyoloji yaklaşımı .....	12
2.3. Stres Kaynakları .....	13
2.3.1. Çevresel kaynaklar .....	14
2.3.1.1. Fiziksel çevre koşulları .....	14
2.3.1.2. Ekonomik koşullar .....	15
2.3.1.3. Politik belirsizlikler .....	15
2.3.2. Psiko-sosyal kaynaklar .....	15

2.3.3. Bireysel kaynaklar.....	16
2.3.4. Toplumsal kaynaklar.....	18
2.3.5. Örgütsel kaynaklar.. ..	19
2.4. Stresin Ölçülmesi .....	20
2.5. Örgütlerde Stres .....	21
2.5.1. Örgütsel stres kaynakları.....	23
2.5.1.1. İşle ilgili kaynaklar. ....	24
2.5.1.2. Bireysel kaynaklar.....	25
2.5.1.3. Engellenme. ....	26
2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Stresleri .....	28
2.7. Örgütsel Stresin Sonuçları .....	29
2.7.1. Bireysel sonuçlar.....	30
2.7.2. Örgütsel sonuçlar. ....	31
2.8. Örgütsel Özdeşleşme.....	32
2.8.1. Örgütsel özdeşleşmenin önemi. ....	32
2.8.2. Örgütsel özdeşleşme yaklaşımları.....	35
Bölüm 3: Yöntem.....	37
3.1. Araştırma Modeli .....	37
3.2. Evren ve Katılımcılar .....	38
3.3. Verilerin Toplanması .....	38
3.3.1. Veri toplama araçları.....	38
3.3.1.1. Örgütsel stres ölçeği. ....	39
3.3.1.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği. ....	39
3.3.2. Verilerin analizi.....	40
3.4. Sınırlamalar .....	41
Bölüm 4 : Bulgular.....	42
4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özelliklerin Dağılımı.....	42
4.2. Ölçeklere Ait Açıklayıcı Faktör Analizi/ Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	45
4.3. Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel Analizler ve Ölçek Güvenilirliği	52
4.4. Örgütsel Stres ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular .	53
4.5. Ölçeklerin Çeşitli Demografik Özelliklere Göre Analizi(t/F) .....	57
4.5.1. Örgütsel stres ölçeğinin çeşitli demografik özelliklere göre analizi. ....	57

4.5.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin çeşitli demografik özelliklere göre analizi.....	65
4.5.3. Örgütsel stres alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme alt boyutları arasındaki ilişkiler. ....	69
Bölüm 5: Tartışma ve Sonuçlar .....	70
5.1. Tartışma.....	71
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	79
KAYNAKÇA.....	83
EKLER.....	
EK A: Anket Önyazısı.....	95
EK B: Demografik Sorular.....	96
EK C: Örgütsel Stres Ölçeği.....	97
EK D: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	98
EK E: Özgeçmiş.....	99

## TABLolar LİSTESİ

### TABLolar

Tablo 1 A ve B Tipi Kişilerin Belirgin Özellikleri.....	26
Tablo 2 Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımlarıyla İlgili Kısa Bir Özet.....	35
Tablo 3 Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	42
Tablo 4 Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler.....	44
Tablo 5 Örgütsel Stres Değişkenlerine Ait AFA Sonuçları ve Cronbach's $\alpha$ Değerleri.....	46
Tablo 6 Örgütsel Özdeşleşme Değişkenlerine Ait AFA Sonuçları ve Cronbach's $\alpha$ Değerleri.....	48
Tablo 7 DFA ve YEM Modellerine Ait Değerler ve Uyum Kriteri.....	51
Tablo 8 Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri.....	52
Tablo 9 Örgütsel Stres ve Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kurulan Modele Ait Standartlaştırılmış Parametre Tahminleri, t İstatistikleri ve Hipotezler.....	57
Tablo 10 Örgütsel Stres Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi .....	58
Tablo 11 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	59
Tablo 12 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	59
Tablo 13 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 14 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	61
Tablo 15 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Çalıştığı Kademe Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	62
Tablo 16 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Meslekteki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	62
Tablo 17 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin İşletmedeki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	63

Tablo 18 Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Gelir Durumları Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	64
Tablo 19 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	65
Tablo 20 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	65
Tablo 21 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	66
Tablo 22 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	66
Tablo 23 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Çalıştığı Kademe Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	67
Tablo 24 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Meslekteki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	67
Tablo 25 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İşletmedeki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	68
Tablo 26 Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İşletmedeki Gelir Düzeyi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	68
Tablo 27 Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	69

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### ŞEKİLLER

Şekil 1 Araştırma modeli.....	37
Şekil 2 Örgütsel strese ilişkin DFA analizi sonuçları.....	49
Şekil 3 Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin DFA analizi sonuçları.....	51
Şekil 4 Örgütsel stres ile örgütsel özdeşleşme boyutlarına ilişkin YEM Sonuçları.....	55



## Bölüm 1

### Giriş

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın soruları ve terimlerin işlevsel tanımlarıyla ilgili bilgiler verilecek, gerekli açıklamalar yapılacaktır.

#### 1.1. Genel Bakış

Yaşadığımız süreçte örgütler ve örgüt üyeleri arasındaki psikolojik ilişkiye ve bu ilişkinin her iki taraf üzerinde sebep olduğu etkilere dikkat çeken çok sayıda çalışmanın bulunduğu gözlenmektedir. Bununla ilgili olarak konuya olan ilginin artmasında, örgütlerin içinde bulunduğu dış çevre şartlarının ve bunun etkisiyle örgütün iç çevresinde oluşan değişimlerin büyük rolü olmuştur. Çağdaş örgütler, özellikle de iş örgütleri geçmiş dönemlerdeki çalışma biçimlerinden oldukça farklı bir çevre içerisinde çalışmalarına devam etmekte ve çevre şartlarının dayattığı değişimleri kendi bünyelerinde hayata geçirmek zorunda kalmaktadır. Bahsedilen değişimler örgütlerin rekabet avantajı kazanması ve bunun sürekliliğinin sağlanmasında işgörenlerin temel etken olarak görülmesine sebep olmuştur. Diğer yandan işletmelerin birleşmesi, devir edilmesi ve yeniden yapılandırma çalışmaları örgütsel hayatın sıradan olayları haline gelmiştir. Yaşanan bu olaylar da işgörenlerin çalıştıkları örgüte duydukları bağlılık ve sadakat duygusuna zarar vermektedir. İşgörenlerin yaşayacağı olumsuzlukların var olduğu böyle bir ortamda onların örgütleriyle belli bir düzeyde özdeşleşmesini gerçekleştirmek örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için gereklidir. Örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası haline getirmek ve onların kendilerini bu üyelikle tarif ederken gurur duymalarını sağlamak örgütlerin uzun dönemli başarılar elde etmesinin yollarından biri olarak görülmektedir (Karabey & İşcan, 2007).

Örgütsel özdeşleşme hem çalışanlar hem de işletmeler açısından büyük önem taşır. Çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi onun yaptığı işi daha anlamlı

bulmasını sağlar ve onu motive eder. Ayrıca özdeşleşme düzeyi artan işgörenlerin işletmede görevine devam etme isteğini artırabilir ve yabancılaşma duygusu yaşama ihtimalini azaltabilir. Özdeşleşmenin örgüt açısından faydalarına bakıldığında ise, özdeşleşen işgörenlerin kendileriyle örgütlerini ayrı varlıklar olarak görmeyip, özdeş olarak düşündükleri görülecektir. Bu sebeple de onlar kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelecektir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme çalışanların neden örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf ettiğini anlamaya yardımcı olacaktır. Başka bir ifadeyle, özdeşleşme örgütün başarısına büyük katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışının bir öncülüdür ve bu bakımdan araştırılması gereken bir kavramdır (Karabey, 2005).

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşme derecesini belirleyen faktörler arasında algıladıkları örgütsel stres de bulunmaktadır. Bu bağlamda incelenmesi gereken alanlardan biri de örgütsel stres ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkidir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır.

## **1.3. Araştırma Soruları**

Çalışma kapsamında araştırma soruları aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

1a- Öğretmenlerin algıladığı örgütsel stres düzeyi hangi seviyededir?

1b- Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi hangi seviyededir?

2a- Öğretmenlerin algıladığı örgütsel stres, demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kademe, mesleki kıdem, işletmede çalışılan süre, maaş) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2b- Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kademe, mesleki kıdem, işletmede çalışılan süre, maaş) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?



3-Öğretmenlerde, örgütsel stres, örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

#### **1.4. Araştırmanın Önemi**

Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştiren, onları toplumsal hayata hazırlamak üzere şekil veren, hammaddesi insanlar, çalışma ortamları okullar olan işgörenlerdir (Karaman, 2008).

Son zamanlarda yaşanan gelişmelerle ve yasal düzenlemelerle özel okulların sayısında önemli bir artış gözlenmiştir. Özellikle dershanelerin kapatılarak özel okullara dönüştürülmesi ile ülkemizde özel okul sayısı daha fazla artmıştır. Öğretmenlik mesleğini kamuda sürdüren öğretmenler kadar özel okullarda görev yapan öğretmenler de örgütlerinin çeşitli yönlerinden etkilenmektedir. Bunlardan biri de örgütsel strestir. İnsanlar için nasıl ki belirli bir stres derecesinin üzeri rahatsız edici ise algılanan örgütsel stresin de belirli bir seviyenin üzerinde olması da rahatsız edicidir (Gümüştekin & Öztemiz, 2004). Algılanan örgütsel stresin pek çok olumsuz sonucu olabilir. Bu sonuçlardan biri de örgütsel özdeşleşmede yaşanan düşüşlerdir. Bu anlamda çalışma örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelendiği ülkemizdeki ilk çalışma olması açısından önemlidir.

Özel okul öğretmenlerinin, algıladığı örgütsel stresin, örgütsel özdeşleşmelerini ne derecede etkilediğinin bilinmesi, gelecek araştırmalara yol gösterici olması açısından da önemlidir. Öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlerde karşılaştıkları stres vericilerin tespit edilmesi, onların bu sorunlardan kurtulması için yapılacak çalışmalar açısından da önemlidir.

Araştırmanın bir diğer önemi de araştırmanın bu örnekte daha önce yapılmamış olmasıdır.

#### **1.5. Terimlerin İşlevsel Tanımları**

**Örgütsel Özdeşleşme:** Bireyle örgütün aynı duyguları paylaşması, işgörenin örgüte karşı olumlu duygular ve tutumlar geliştirmesi, bu duygu ve tutumları

davranışlarıyla desteklemesi ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasıdır (Miller, Allen, Casey & Johnson, 2000).

**Stres:** Kişinin fiziksel ve sosyal çevresindeki uyumsuzluklar sebebiyle, psikolojik ve bedensel tahammül sınırlarının ötesinde harcadığı çabadır (Cüceloğlu, 1994).

**Örgütsel Stres:** Kişinin çevreyle ilişkisi şeklinde ifade bulan, kişisel farklılıklardan ve psikolojik süreçten etkilenen, bireye fazla fiziksel veya psikolojik beklentiler yükleyen, dış çevre, olay veya durumun neticesi olan tepkidir (Erdoğan, 1996).



## **Bölüm 2**

### **Alan Yazın Taraması**

Bu bölümde stres kavramı, stres kaynakları, stresin ölçülmesi, örgütlerde stres, örgütsel stresin sonuçları, örgütsel özdeşleşme ve öğretmenlerin örgütsel stresleri ile ilgili alan yazın taraması sonuçlarına göre edinilen bilgiler aktarılacaktır.

#### **2.1. Stres Kavramı ve Tanımı**

En basit ifade ile stres, iş ortamında ya da çevrede var olan ve insan sağlığına zararlı olduğu düşünülen durumlar ve olaylar nedeniyle ortaya çıkan belirtileri kapsayan duygu durumudur (Akgemci, 2001).

Stres kelime olarak Latince'deki "estricia" kelimesinden gelmektedir. Stres kelimesi, 17. Yüzyılda bela, felaket, dert, musibet, elem, keder gibi anlamlarda kullanılmaktaydı. 18. ve 19. yüzyıllardaysa, stres kavramının anlamı değişerek baskı, güç, zor gibi anlamlarda nesnelere, kişilere, organlara ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Böylece stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisiyle şeklinin bozulması ve çarpıtılması karşısında bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır (Güçlü, 2001).

Günümüzde stres tanımları iki gruba ayrılmaktadır. Tanımlardan biri kişi ve çevre arasında ki etkileşimi niteleyen tanımlardır. Diğer ise dış çevreden gelen isteklerin ya da taleplerin etkisine organizmanın verdiği tepkiyi çıkış noktası olarak alan tanımlardır. Bu bakış açısından bakıldığında stres, uzun zamandır oldukça yaygın bir terim olarak kullanılmakla beraber yeterli ve tek bir tanımlı yapılamamıştır (Dinçer, 1994).

Cüceloğlu (1994)'e göre de stres, kişinin fiziksel ve sosyal çevresindeki uyumsuzluklar sebebiyle, psikolojik ve bedensel tahammül sınırlarının ötesinde harcadığı çabadır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında öyle anlaşılıyor ki stres; insanın sadece kendi nörolojik sisteminde hissettiği bir belirti de olsa, geniş açıdan bakıldığında bir ya da birden çok sebebe bağlı olabilecek hassas bir etkileşimdir.

## **2.2. Stres Kuramları**

Stres kavramı, içinde bulunduğumuz zamanda sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Bu nedenle araştırmacılar “stres” konusuna yönelmişlerdir. Stres kavramı yalnızca psikolojinin değil antropoloji, sosyoloji, endokrinoloji gibi diğer bilim alanlarının da üzerinde önemle durduğu bir kavramdır. (Yöndem, 2006).

Literatürde stresi açıklayan çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Burada stresi açıklayan kuramlar sekiz bölüme ayrılarak incelenecektir. Bunlar; fizyolojik stres kuramı, nedensel stres kuramı, psikolojik stres kuramı, biyolojik stres kuramı, sosyal kuramlar, psikosomatik kuramlar, sistem yaklaşımı ve kişilerarası nörobiyoloji yaklaşımıdır.

**2.2.1. Fizyolojik stres kuramı.** Canon ve Selye, bu kuramda, stresi, stres anında gösterilen tepki şeklinde tanımlamışlardır. Kan basıncında yükselme, kalp atış hızında artış, yoğun terleme vb. fizyolojik tepkilerin tümü bu kurama göre strestir. Canon, stres anında vücudun harcadığı çabayı “savaş veya kaç” çabası diye adlandırmıştır. Böylece stres tanımına yeni bir boyut kazandırılmıştır. Canlının uyumunu ve hayatını tehlikeye sokan şeylere karşı verdiği tepki, stres olarak tanımlanmıştır. Bu tepkiler, tehlikeli olduğu düşünülen durumla savaşmak ya da kaçmak için enerji vererek canlıyı tehdit eden faktörlere karşı hazırlıklı olmasını sağlar. Anlık fizyolojik tepkilerin canlı üzerinde herhangi bir zararlı etkisi olmamakla beraber uzun süren fizyolojik tepkilerin canlıyı olumsuz etkilediği ortaya konmuştur. Selye de, Canon gibi “Fizyolojik Stres Kuramı” hakkında yapılan çalışmaların öncülerinden biridir. Selye, hayvanlarla gerçekleştirdiği deneylerde bedenin strese karşı üç aşamada tepki verdiğini savunur. Selye, Genel Uyum Sendromu, olarak nitelenen bir süreci ortaya çıkarmıştır. Buna göre, beden üç aşamalı tepki vermektedir. Bu tepkiler sırasıyla alarm, direnç ve tükenme aşamalarıdır (Yöndem, 2006).

**2.2.2. Nedensel stres kuramı.** Bu kuramda, ne gibi yaşam olaylarının, ne kadar stres yükü taşıdığına dair araştırmalara dayanmaktadır. Bu kuramda stres,

vücudun hasar görmesine sebep olan, dışarıdan gelen, tehlikeli ya da zararlı bir “uyarıcı” olarak kabul edilmektedir. Deprem, yangın, sel gibi doğal afetler, bazı kronik hastalıklar, bir yakının ölümü, evrensel stres nedeni olarak kabul edilip, hemen hemen bütün insanlarda benzer etkiler yaratmaktadır. Örnek olarak, bir bölgede yaşanan sel neticesinde, seli yaşayan insanların, birbirlerine daha sıkı kenetlenmesine neden olabileceği gibi toplumun tümüyle birbirinden kopmasına da neden olabilir. Bu noktada önemli olan birey ve bununla beraber toplumun stresi algılama sürecidir (Deniz, 2008).

**2.2.3. Psikolojik stres kuramı.** Bu kuram Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilmiş en çok onaylanan stres kuramıdır. Bu kurama göre; stres sadece dışarıdan gelen etkilerden kaynaklanmaz. Strese sebep olan, kişinin tamamıyla dışında cereyan eden olaylar değildir. Aynı zamanda stres kişinin yararlanabilirliği ve savunma sisteminin yeterliliğine bağlı bir durumdur. (Yöndem, 2006).

Endişe veya kaygı, çabuk ağlama veya depresyon, psikolojik halin sürekli ve hızlı değişimi, sinirlilik, gerginlik hali, özgüvende azalma veya güvensizlik hissi, aşırı derecede hassasiyet veya çabuk kırılabilirlik, öfke nöbetleri, düşmanlık veya saldırganlık, duygusal anlamda tükendiğini düşünme (Braham, 1998). Stres yaratan faktörlerle karşılaşıldığı durumlarda, inkâr veya suçlama gibi “Savunma Mekanizmaları” kullanılarak, stres yaratan faktörle yüzleşmek veya bireyin bir müddet düşünüp sorunu denetim altına almasına yardımcı olur. Savunma Mekanizmaları: Güçlü bir zorlanmanın olduğu durumlar karşısında kişinin psikolojik olarak dağılması karşısında kendisini korumak amacıyla kullandığı, zorlamalara uyum göstermek yerine, o an yaşanan olumsuz durumun meydana getireceği psikolojik olarak dağılmanın engellenmesini sağlayan savunma amaçlı kullanılan davranışlardır. Savunma mekanizmalarını herkes ara sıra kullanabilir. Lazarus’a göre, stres, yaşanan problemler karşısında bireyin uyumsuzluk seviyesini arttırmaktadır. Kıskançlık, öfke, üzüntü, kaygı, utanç gibi duygular yaşandığı zaman, psikolojik stresten söz edilebilir (Eroğlu, 2008).

İş hayatında stres çoğu kişide önce biyolojik belirtilerle kendini gösterse de bunu takip eden süreçte profesyonel müdahale gerektiren psikolojik hasarları

da beraberinde getirebildiği sıklıkla gözlemlenen bir durum olmuştur (Aytaç, 2009).

**2.2.4. Biyolojik stres kuramı.** Selye, bedenin strese karşı gösterdiği tepkinin belli bir zamanda gerçekleştiğini ifade ederek, meydana gelen tüm fizyolojik değişimleri de içerisine alan mekanizmaya Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome) adını vermiştir. Genel Uyum Sendromu, stres ve stresle başa çıkma yollarını tetkik etme biçimidir. Bu sendrom üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; Alarm Tepkisi (The Alarm Reaction), Direnç Aşaması (The Resistance Stage), Tükenme Aşaması ( The Exhaustion Stage) (Eroğlu, 2008).

**Alarm tepkisi:** Alarm aşaması olarak adlandırılan tepki savaş, direnç göster ya da kaç tepkisinin görüldüğü aşamadır. Stres ile karşılaşan organizmaların gösterdiği farklılıklar alarm aşamasında gözlenmektedir. Organizma üzerinde dış stresten gelen kaynaklar alarm aşamasında tepkilere sebep olurlar. Alarm aşamasında fizyolojik ve kimyasal olmak üzere birçok reaksiyonlar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en çok gözlenenleri nefes alıp vermede, kalp atışı, kan basıncı ve hormon salgılanmasında artışlar gibi değişikliklerdir. Organizmaya etki eden stres etkisini göstermeye devam ederse genel uyum süreci bir sonraki aşama olan direnç aşamasına geçer. Alarm aşamasının erken teşhisi halinde örgüt ve bireyin proaktif tavır alarak stres başlamadan da sonlandırması mümkündür. Bu durumda herhangi bir kayıp başlamadan süreç sonlanmış olacaktır (Aktaş & Aktaş, 1992).

**Direnç aşaması:** Alarm aşamasını, uyum aşaması ya da direnme aşaması takip etmektedir. Eğer stres yaratan kaynağa uyum sağlanabilirse her şey normalleşmektedir. Direnme aşamasında kaybolan enerji, tekrar kazanılmaya ve vücuttaki tahribat giderilmeye çalışılır. Bu aşamada kişi, strese karşı koymak amacıyla gösterebileceği tüm gayreti göstermekte ve stresli bir kişinin davranışlarını sergilemektedir. Bu durum kişilerin yaşamında ve ortaya koyduğu davranışlarda bir süre daha gözlemlenebilmektedir (Güçlü, 2001). Stresi oluşturan sebepler devam ettiği sürece “uyuma elverişli” bir durum meydana gelirse, direnç tepkisi oluşur ve kişi kontrollü ve sistematik davranışlar ortaya koyar. Böylece direnç normalin üzerine çıkarak alarm tepkisinin sebep olduğu özel davranışlar da ortadan kalkar. Dışarıdan gözlemlenen kişiler her ne kadar

normal olarak gözükseler de ruhsal olarak dengeleri yerinde değildir. Bu aşamada bireyin uzun süre kalması peptik ülser, yüksek kan basıncı, kardiyovasküler hastalıklar gibi hastalıklara yakalanma ihtimalini arttırmaktadır. Bireyde oluşan ruhsal sıkıntılar belirli bir aşamadan sonra kişiyi fizyolojik olarak etkileyip bireyde telafisi güç imkânsız zararların doğmasına neden olacaktır (Erdoğan, 1996).

**Tükenme aşaması:** Organizmanın doğal dengesini yeniden oluşturmasının ardından uyum enerjisini tüketmekte ve bir sonraki aşama olan bitkinlik aşamasına geçmektedir. Bu süreçte kişi alarm tepkisinin bazı belirtilerini yeniden yaşasa da, bu belirtileri önceden tanıdığı için organizmayı etkileme ihtimali ortadan kalkar. Yani birey karşılaştığı stres yaratan olumsuz durumlarla artık beraber yaşamaya karar vermek zorunda kalmıştır (Eroğlu, 2008).

**2.2.5. Sosyal kuramlar.** Sosyal anlamda diğer insanlara güvenmeme, diğerlerini suçlama, randevulara gitmeme veya iptal etme, insanlarda hata bulmaya çalışma ve sözle rencide etme, gereğinden fazla savunmacı tutum sergileme, birçok insana birden küs olma, konuşmama. Olağan durumlar dışında bu belirtiler sık görülmeye başlarsa, kişinin stres altında olduğu söylenebilir. Stres kontrolünün ilk basamağı, stres içerisinde olduğunun farkında olunmasıdır. Yapılması gereken, kişinin kendi duygusal, fiziksel, zihinsel ve sosyal niteliklerini iyi analiz etmesi yani diğer bir ifade ile SWOT analizini yapıp, normal dışı durumlardaki bu belirtilerin farkına vararak stres yaratıcı durumla en iyi şekilde başa çıkabilmesidir (Braham, 1998).

Yaşam olayları varsayımı etkileyici ve büyük değişiklikler düşüncesine dayandırılmıştır. Fakat evde veya işte yaşanan günlük problemler gibi kronik bir hal almış ve yinelenen küçük olayların da kişinin stres yaşamasına neden olabileceğini düşünen Kanner, Coyne, Schaefer, Delongis, Dakof ve Lazarus stres araştırmalarında önemli bir dönüm noktası olan günlük problemler yaklaşımını geliştirmiştir. Günlük problemler, çevre ile etkileşimler sırasında günlük karşılaşılan, tedirgin eden, kişiyi sinirlendiren, engelleyici veya rahatsızlık verici olaylardır. Günlük problemlerin psikolojik ve fiziksel sağlık üzerindeki etkisi genellikle bu problemlerin süresi, sıklığı ve derecesine bağlıdır. Biriyle arada

geçen bir tartışma, değerli bir eşyanın yitirilmesi, trafik sıkışıklığı gibi her gün yaşanan küçük fakat tekrarlayıcı ya da birikimli olduğunda bireyde strese neden olacak günlük problemler için de bir ölçme aracı oluşturulmuştur (Lazarus, 1994).

İnsanlar stres kaynaklarına karşı farklı tepkiler verebilirler. Diğer bir ifade ile her insan aynı stres faktörlerine karşı aynı tepkiyi vermez. Bazı insanlar en ufak bir terslikte, ümidini kaybeder, çaba göstermekten vazgeçerken bazıları problemlerle başa çıkabilmek için kişisel ve sosyal kaynaklarını kullanarak, zorlukları ve terslikleri sakin bir şekilde karşılayabilmektedir. Potansiyel olarak stres verici olayların etkisi, bireyin onu nasıl değerlendirdiğine bağlıdır. Lazarus'un stres kuramına göre, yeni bir olay veya çevrede yaşanan herhangi bir değişiklik, bireyi o olayın önemi hakkında bir değerlendirme yapmaya iter. Olayın negatif, nötr ya da pozitif olduğuna karar verilir. Şayet olayın negatifliğine karar verilir ise ne tür tehdit ve zararlar taşıdığı değerlendirilir. İlk değerlendirmenin yapıldığı zaman kişi potansiyel olarak stresli olan olay ile baş edebilme kabiliyetinin ikinci değerlendirmesini de yapar. İkinci değerlendirme olayın getirdiği tehdidi ve zararı aşma konusunda bireyin sahibi olduğu seçeneklerin ve kaynakların yeterli olup olmadığının belirlenmesidir (Lazarus & Folkman, 1984).

**2.2.6. Psikosomatik kuramlar.** Psikosomatik hastalıklar deyimi kronik hale gelen stresin kişi bünyesinde uzun süreli etkilerinin neticesinde ortaya çıkan hastalıkları ifade etmek için kullanılmaktadır (Greenberg, 1993). Araştırmalar, bütün fiziksel hastalıkların % 50 - %70'inin ortaya çıkışında stresin bir şekilde etkili olduğunu belirtmektedir. Bu hastalıklar içinde insanın yaşamını önemli biçimde tehdit eden, kanser ve kalp krizi gibi rahatsızlıklar da bulunmaktadır. Kronikleşen stresin sebep olduğu hastalıklar içinde kalp ve damar hastalıkları, kanser, migren, ülser, romatizmal artrit ve alerji en sık görülen hastalıklardır (Greenberg & Baron, 1995).

Şayet, stres kontrol edilebilirse, kişinin umut ve hedeflerini gerçekleştirmesine engel olan faktörlerin üstesinden gelebilmesi için ona cesaret veren bir unsur olabilir. Şayet stres, kişinin kontrolünden çıkarsa hastalıklara, başarısızlıklara, hatta erken ölümlere bile sebep olabilir. Kişinin mutluluğunu, güvenliğini, sağlığını, kendine olan saygı ve zihinsel dengesini



tehdit eden durumlarda stres, kişiyi erken uyaran bir sistemdir. Fakat bazı kişiler strese karşı, başkasına oranla, daha fazla dayanıklıdır. Kişinin gelecekteki sağlığı, başarısı ve mutluluğu karşılaştığı strese uyum sağlayabilmesine ve dayanıklılığına bağlıdır. Eğer kişi, bu uyum ve dayanıklılığı sağlayamaz ise, kişide depresyon, hastalık, kendine olan saygısını kaybetme ve başarısızlık durumlarına neden olabilir. Stres, yalnızca aşırı noktalara ulaştığında hastalıklara ve gerginliğe neden olur. Peptik ülser, kalp hastalıkları, hipertansiyon ve baş ağrılarının stres hastalıklarından oldukları kabul edilmektedir. Ancak stresten kaçış mümkün değildir. Stresten kaçmaya çalışmak yemek, içmek, çalışmak veya sevgiden kaçmak gibi bir şey olur. Amaç stresle baş edebilmeyi öğrenmek olmalıdır. Stresle baş edebilmeyi öğrenen kişiler, hayatın acı yanlarını yaşamadan, onun sağladığı olanaklardan rahatlıkla faydalanabilirler (Norfolk, 1989).

**2.2.7. Sistem yaklaşımı.** Alvin Toffler, Gelecek Korkusu (Future Shock) isimli kitabında, değişimin gelecekte de devam edeceğini, hatta daha da hızlanacağını vurgulamaktadır. Bu durum, insanın alacağı bilgilerin, vereceği kararların ve yapacağı seçimlerin, gelecekte daha da karmaşıklaşarak çoğalacağı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, stresin gelecekte de önemini artırarak devam ettireceği görülmektedir (Genç, 1994). Stresin günümüzün hastalığı olduğu ileri sürülse de, bunun insan hayatının bir parçası olarak tarihin ilk çağlarından beri var olduğu bilinmektedir (Rojas & Kleiner, 2000).

Asırlardır değişen şartlara paralel olarak, insanda strese neden olan faktörler de değişmiştir. Tarihin ilk çağlarında yırtıcılar, salgınlar ve savaşlarla ilişkili olarak ortaya çıkan stres, zamanımızda ekonomik, teknolojik ve sosyal konularda yaşanan hızlı gelişimler ile bağlantılı bir şekilde sürmektedir. İnsanın yaratılışından bu zamana kadar var olan stresi tamamen yok etmek imkânsızdır. Stres terimini bilimsel alanda ilk defa ele alıp inceleyenlerden biri olan ve yazdığı 28 kitap ve 1400 makaleyle birçok yazar tarafından bu alanda en büyük isim olarak kabul edilen Hans Selye ye göre stresten tam olarak kurtulmanın tek yolu ölümdür (Stora, 1994). Dolayısıyla, insanoğlu anne karnından başlayarak; çocukluğunda, ergenliğinde, yetişkinliğinde ve yaşlılığında içinde bulunduğu koşulların neden olduğu çeşitli stres faktörleriyle karşı karşıyadır. Anne

rahmindeki bebeğin bile annesinin yaşadığı fizyolojik ve psikolojik şartlardan etkileneceğini ve bu durumun bebek üzerinde strese neden olacağını ifade etmektedir (Köknel, 1998).

**2.2.8. Kişilerarası nörobiyoloji yaklaşımı.** Nörobiyoloji alanında yapılan çalışmalar neticesinde ayna nöronların keşfedilmesi, bireyler arası ilişkilerde empatiyi anlamamıza katkı sağlamıştır. Bireylerin kendilerini yargılamaları esnasında medialprefrontal korteks, insular bölgenin ön kısmı ve ikincil somatosensoryal alanda; diğerlerinin seçimlerinin yargılanması esnasında medialprefrontal korteks, frontopolar korteks ve posteriorsingulat kortekste bir hareketlilik artışı görülmüştür. Frontal hasar kendisinin ve başkalarının yaklaşımını bilişsel esneklikte ve anlama becerisinde azalmaya sebep olabilmektedir. Evrimsel açıdan bakım veren davranışı ile ilgili olarak kadınların daha güçlü bir ayna nöron aktivitesi sergileyebilmeleri cinsiyetleri bakımından farklılık yaratabilir. Türler, yaş, cinsiyet veya kişilik gibi etmenler açısından kendisi ve diğeri arasında büyük benzerlik olduğu durumda davranışsal empatinin fazlaştığı görülmektedir. Empati, diğeri anlamak ve ilişkileri yeniden şekillendirmekte psikoterapinin etkinliğini destekleyen etmenlerden biridir. Tarihsel açıdan bakıldığında, duygu ve davranışlarımızın bilinçdışı reflekslerin sonucunda meydana getirdiği ve direk kontrol edilemediği ileri sürülmüştür. Bilişsel yaklaşıma göre ise; insan tecrübelerinin en güçlü organizatörü bilişlerdir. Nasıl hissettiğimizi ve nasıl davrandığımızı düşünceler belirlemektedir. Bu iki kuram davranışlara farklı bakış açıları getirmiştir (Saraçlı, Atasoy & Karaahmet 2012).

Bireyin stresle baş etme yeteneği büyük oranda yaşadığı duygu durumuyla alakalıdır. Bireylerin günlük olaylarda ve stres yaratan etkenlerle karşılaştıklarında karşılıklı ilişkilerinde sergiledikleri tavırlar duygusal iyilik hali ile alakalıdır. Hem duygu durum hem de anksiyete bozukluklarında kronik ve akut strese maruz kalmak önemli rol oynar. Vücudun stresi düzenleyen sistemlerinde duygu durum ve strese bağlı psikiyatrik bozukluklar önemli bir dengesizliğe neden olabilir. Bunun dışında ileri seviyede alkolizm, bağımlılık ve bilişsel işlev bozukluklarıyla üst düzeyde beraberlik gösterir (Southwick, Vythilingam & Charney, 2005).

### 2.3. Stres Kaynakları

Stres günümüz insanının gündelik yaşantısının bir parçasını oluşturmaktadır. Sabah yataktan kalkıldığında suların ya da elektriklerin olmaması, kaloriferlerin yanmaması, otobüs duraklarında yaşanan izdiham ve insanların sert tavırlar ve ses tonuyla konuşmaları, öğle yemeği için gidilen lokantanın pis olması, garsonların kaba davranışları, yemeğin soğuk ve geç gelmesi, evde çocukların yaramazlıkları, eş ile annenin geçinememeleri stres kaynağı olarak devamlı insanların karşısındadır (Cüceloğlu, 1994).

1950'lerden sonra toplumların teknoloji, ekonomi, sanayi, kültürel ve sosyal alanlarda yaşanan değişimlere ve gelişimlere uyum sağlama uğraşları insanların stres kavramıyla tanışmalarına sebep olmuştur. Günümüzde bu değişimler ve gelişimler hız kazanmış, buna paralel olarak kişilerin karşılaştığı rekabet, çatışma ve kaygılar artmıştır. Bu durum gittikçe, kısıtlı sürede kendilerini zorlayarak birçok mesleki ve bireysel sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan kişilerin yaşam kalitelerinin düşmesine, uyumsuzluk yaşamalarına ve üzerlerinde baskı oluşumuna sebep olmuştur. Kişilerin üzerinde oluşan bu baskılar stres olarak ifade bulmaktadır. Stres insan hayatının her alanında söz konusudur; dolayısı ile çalışılan örgütlerin de stressiz olduğu düşünülemez. Bilhassa 20. yy. başlarından bu yana gittikçe karmaşık bir hal alan, iş yükünün aşırı olduğu endüstriyel yaşam, stresi büyük bir tehlike olarak ortaya çıkarmaktadır. Birleşmiş Milletler 1992 yılı raporu, iş stresini 20. yüzyılın hastalığı olarak nitelendirirken, Dünya Sağlık Örgütü, stresin dünya üzerinde salgın bir hastalığa dönüştüğünü ifade etmektedir (Yamuç & Türker, 2015).

İnsanın stres kaynağı, tek bir boyuttan oluşmaz. Tüm stres kaynakları bir bütünün parçalarıymış gibi birbirlerini etkileyerek tamamlamaktadır. İnsan işindeyken dışarıdaki şartlardan, örgüt dışındayken de çalışma ortamında ki şartlardan ayrı düşünülemez.

Stres yaratan faktörler üç grupta toplanabilir. Bunlar; bireyin kendisiyle ilgili kişisel stres kaynakları, bireyin iş ortamının yarattığı örgütsel stres kaynakları ve bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu çevresel stres kaynaklarıdır (Güçlü, 2001).

**2.3.1. Çevresel kaynaklar.** İşyerlerinde örgütsel stres, örgüt dışı stres kaynaklarıyla belirli sınırlar içerisinde kuşatılmıştır. Çevresel faktörlerin etkisiyle hedeflerini değiştirmek zorunda kalan işgörenler gerilmekte ve stres yaşamaktadırlar. Açık sistem anlayışı ile yapılmış olan sağlıklı değerlendirmeler, iş stresinin sadece iş yerinde yaşanan olaylar ile sınırlı olmadığını göstermektedir. İşgörenlerin güncelik yaşamlarında karşılaştıkları toplumsal ve teknolojik değişmelerin, yaşamın sürdürüldüğü şehrin genel sorunlarının, ekonomik imkânlarının, politik değişimlerin ve doğal afetlerin her birinin stres kaynağı olduğu ortadadır (Ekinci & Ekici, 2003).

Gündelik yaşantıda aceleci olma, sürekli hareket halinde olma, hızlı kentleşme, kalabalıklar potansiyel stres kaynaklarıdır. Karı-koca birlikte çalışan bir çift iş yerindeki streslerini karşılıklı olarak aktarabilirler. Çeşitli sebeplerden dolayı bir şehirden başka bir şehre taşınmak da stres yaratabilir. Maddi sıkıntılar nedeni ile günümüzde pek çok insan ikinci bir işte çalışmaktadır ya da eşlerden her ikisi de iş yaşamı içerisinde yer almaktadır (Luthans, 1989).

Bireyin çevresinden kaynaklanan stres kaynaklarını aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır (Keskin, 1997):

- \* Fiziksel Çevre Koşulları
- \* Ekonomik Koşullar
- \* Politik Belirsizlikler

**2.3.1.1. Fiziksel çevre koşulları.** Yoğun trafik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan gürültü ve her türlü kirlilik, çok önemli stres kaynaklarıdır (Tutar, 2000). Ev ile işyeri arasında ki gidilen yolun uzunluğu, toplu taşıma araçlarının ve yolların yetersizliği, yoğun trafik durumu, her an kaza yaşama ihtimalinin yarattığı kaygı kişinin evlerinden çalışma yerlerine ulaşana kadar fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine sebep olmaktadır. Ulaşım sorunlarının dışında çevre düzenlemelerinin yapılmaması, hava kirliliği, toprak kirliliği, çöp ve atıkların meydana getirdiği sorunlar gibi sebeplerden kişilerin içinde buldukları ortamı biyolojik ve sosyo-psikolojik açıdan tehlikeye sokmaktadır. Fiziksel çevre şartlarından oluşan sorunlar kişinin bireysel çabaları ile

çözülemezdir. Zaman geçtikçe kişiler bu sorunlarla hayatlarını sürdürmekte ve hatta bu şartlardan dolayı yoğun stres altında kaldıklarının farkına varamamaktadırlar (Ergül, 2012).

**2.3.1.2. Ekonomik koşullar.** Yüksek enflasyon, resesyon ve refah seviyesinin düşük oluşu, satın alma paritesinin düşmesi, insanların temel gereksinimlerini karşılama noktasında sıkıntıya düşmeleri, önemli stres kaynaklarından biridir. Ayrıca kişi söz konusu ekonomik sorunları aşabilmek için girişmek zorunda kalacağı ek iş ya da fazla mesai sonucunda aşırı derecede yorgun düşecek ve nihayetinde strese sebep olacaktır. Ekonomik şartların bir sebebi de ülkenin Gayri Safi Milli Hasıla'sıdır. Milli Hasılası yüksek olan ülkelerde yapılacak sosyal transfer harcamaları sayesinde bireydeki ekonomik sıkıntılar belirli düzeyde azalmış olacaktır (Tutar, 2000).

**2.3.1.3. Politik belirsizlikler.** Sık sık iktidar değişikliğinin yaşanması belirsizliğe, güvensizliğe, istikrarsızlığa sebep olacağı düşünüldüğünden kişilerde stres yaratmaktadır. Politik belirsizlikler, iş hayatında yatırımların azalmasına, yüksek enflasyona, yüksek işsizlik ve yüksek faize de neden olarak, kişilerin gelecekleri için korku ve kaygı duyup stres içinde yaşamalarına sebep olmaktadır. Özetle, siyasal iktidarın sürekli değişimi, sık sık erken seçimlerin gündeme getirilmesi gibi politik hayattaki belirsizlikler, o ülkede yaşayanların üzerinde önemli bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Eren, 2000).

**2.3.2. Psiko-sosyal kaynaklar.** İnsanların yaşantılarındaki değişimler strese sebep olabilir. Boşanma, sevilen bir insanın ölümü, gebelik, ekonomik güçlükler, sosyal hayattaki zorluklar, alışkanlık ya da ananelerdeki değişimler bunlardan bazılarıdır. İnsanların bir kısmı kişilik yapıları itibarı ile diğer insanlara oranla daha dayanıklı kişilik yapısına sahiptirler. Bireysel kontrolüne hakim, daha dayanıklı kişilik yapısına sahip kişiler, hayatlarında karşılaştığı olaylara karşı daha dayanıklı olur ve değişimleri gelişimler ve ilerlemeler için bir fırsat olarak görürler. Dolayısıyla her farklılaşma bireylerde oluşan yeni duruma karşı uyum sorununu ortaya çıkarır. Yeni oluşumların ihtiyaçlarını karşılayabilme noktasında tereddütte kalan insanlar strese girebilirler (Durna, 2006).

Hayatın getirdiği bazı olaylar ile karşılaşan kişiler travma yaşayabilirler. Bu kişilerin duyguları, tutumları ve davranışları tümüyle değişebilir. Örneğin boşanma durumunda veya eşlerin birinin vefatı, ilerleyen zamanlarda çeşitli sağlık sorunlarına sebep olabilir. Bununla beraber kişi, örneğin boşanma durumunda duygusal karmaşa halinde olabilir. Kişide travmaya neden olan böyle bir duygusal karmaşa strese neden olur ve bu da çalışma hayatını derinden etkiler (Moorhead, Gregory, Griffin & Ricky, 1992).

Psikoloji alanında stres ile ilgili yapılan çalışmalar 1950'lerden sonra hızlanmıştır. İlk kez Amerikan Psikoloji Derneği senelik raporlarında stres konusuna yer vermeye başlamıştır. Stresle bağışıklık sistemi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan ilk çalışma, 1991'de Sheldon Cohen ve arkadaşlarınca yapılmıştır. Bu alışma, sürekli strese maruz kalanların solunum yolu enfeksiyonuna yakalanma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Cohen 2003 yılında stresle ilgili çalışmasını yeniden ele almıştır. alışmasının neticesinde ani, uzun süreli ve çok şiddetli bir stresin, soğuk algınlığına yakalanma riskini 3-5 kat arttırdığını ortaya koymuştur. Yine günümüzde stres; "Twancevich, Gibson ve Donell'nin bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan bir dış ve i hareket, durum ve olayın canlıya yansımasıdır." (İnayet, 2002).

Farklı kaynaklardan farklı etkilerle oluşan stres, bireyler üzerinde de kuşkusuz ki bireye göre değişen etkiler yaratacaktır. Dolayısıyla her bireyin psiko-sosyal durumuna göre bunlara verdiği tepkilerin de farklı olması beklenen bir sonuç olacaktır.

**2.3.3. Bireysel kaynaklar.** Sıcak yaz aylarında açık alanda çalışmak, aşırı soğuk veya aşırı sıcak bir işyerinde çalışmak kişileri strese sokabilir. Kargo indirme-yükleme, yük kaldırma-indirme gibi ağır sayılabilecek işler de yine aynı şekilde kişiye strese sokabilir. Ofislerin tasarımı da bir problem oluşturabilir. Kötü tasarıma sahip bir ofis çalışanlar için çok fazla veya çok az sosyal etkileşimine sebep olur. Çok az etkileşim yalnızlığa ve can sıkıntısına sebep olurken, çok fazla etkileşimin olması da kişiye iş yapmaktan alıkoyabilir (Moorhead vd., 1992). Stres altındaki kişi bazı duygular yaşar. Kişinin engellenmeye karşı geliştirdiği duygu kızgınlık duygusudur. Kızgınlık duygusu

çoğunlukla kişiyi atılım yapmaya ya da saldırgan davranışlara yöneltebilir. Şayet kişi, sık sık engellenmeler ile karşılaşılıyorsa, kızgınlık düşmanlık duygusuna dönüşebilir. Kızgınlık ve düşmanlık duyguları idare edilmesi en zor duygulardır. Ayrıca, stres altındaki birey güvensizlik, yetersiz olma, değersiz hissetme ve terk edilmişlik hislerini de yaşayabilir. Bu hislerin yanında bazı düşünce ve davranışlar, mesela karar vermedeki zorluk var olan davranış şekillerinde önemli değişiklik, en iyi olanı değil garanti olanı seçmek; tütün, alkol kullanma isteğinin artması; sıklıkla hayal kurma, düşüncelere dalma, yapılan hata ve başarısızlıklara odaklanma; cinsel yaşamında düşüncesiz davranışlar, alışılmıştan daha fazla titiz çalışma, konuşmalarda ve yazılarda belirsizlik ve kopukluk, önemli olmayan konularda aşırı endişelenme veya tam tersi olarak gerçek sorunlar karşısında ilgisiz ve kayıtsız olma; sağlığa aşırı ilgi, uyku bozukluğu, intihar ve ölüm düşüncelerinin sıklıkla tekrarlanması görülebilir (Geçtan, 1982).

Stres sadece kişinin stres uyarıcılarına karşı yaşadığı negatif duygular değildir. Örnek olarak, evlilik olayı her ne kadar mutlu da olsa kişi stres yaşayabilir. Bazı mutlu olaylarda da aşırı stres yükü altında olan kişilerin kalp krizi geçirdikleri görülmektedir. Selye'ye göre, aynı stres faktörü bir kişide pozitif duygular oluştururken, bir başka kişide negatif duygular oluşturabilmektedir. Negatif duygular uyandıran stres "tahrip edici stres" olarak adlandırılır. Tahrip edici stresin kaynakları fiziksel-çevresel-dışsal, içsel fiziksel, olumsuz benlik kavramı ve sosyo-kültürel kaynaklar olarak dört grupta toplanabilir (Ersever, 1985). Bireylerin stres faktörleri ile karşılaşması için mutlaka bir etki gerekmemektedir. Hoşnut olunmayan bir durumda bulunmak veya devamlı tatminsizlik de birey için stres kaynağı olabilir. Dolayısıyla bireylerin büyük bir kısmı farklı bir yerde, daha farklı bir iş yaparak, başka birisi ile çok para ve zamana sahip olarak yaşamayı hayal ederek yaşamlarını devam ettirirler (Bland, 1999).

Stresle başa çıkabilmek için ilk olarak kişinin strese neden olan faktörleri fark etmesi gerekir. Pek çok mücadele tekniği arasından seçeceği yöntem de buna bağlıdır. Stres ile ilgili bilinç oluşturulması, yönetilebilir ve denetlenebilir olduğunun farkına varılması strese karşı geliştirilebilecek yöntemin seçiminde yardımcı olacaktır. Değişik teknikler ile beraber stres yönetimi, kişinin hem

psikolojik ve fizyolojik yönden sağlığına destek olacak, hem de çevresine karşı daha uyumlu ve hassas olmasını sağlayacaktır (Durna, 2006).

**2.3.4. Toplumsal kaynaklar.** Çalışanların çalışma ortamları içerisinde çalıştıkları ortamın haricinde bir de toplumsal çevresi vardır. Toplumsal çevrenin çalışandan beklediği işlem ve eylemler, çalışanlarla alakalı diğerlerinin beklentileri ile şekillenmektedir. Kişi üzerinde toplumsal bir baskı söz konusudur. Bu baskı, yasal yollar ile olabileceği gibi, örf, adet, gelenek ve görenekler ile de olabilir (Başaran, 1982).

Günümüz dünyasının insanları açısından stres kaynaklarının işle alakalı olup olmaması açısından ayrılması her daim mümkün değildir. Zira çağımızda kişi, iş-aile ve sosyal çevre arasında hayatını devam ettirmektedir. Bazı zamanlar ise çalışma yaşamını özel yaşantısı etkilemekte ya da tam aksi durumlar ile karşı karşıya gelmektedir. Belli sorumlulukları bulunan bireyler, çalışma ve aile yaşantısını dengeleme, her iki alanı da özel bir sosyal ortamda devam ettirmek zorundadır. Çalışma yaşamıyla aile hayatının gerektirdikleri de birey üzerinde strese sebep olmaktadır. Kişinin gündelik hayatında karşılaştığı teknolojik ve toplumsal değişmelerin, aile ilişkilerinin, gün içerisinde yaşanan ulaşım sorunlarının ve yaşanan yerin değiştirilmesinin, ekonomik şartların, ülke ekonomisinin durumu ve farklı ekonomik sorunlar stres kaynağı olabilmektedir. Sosyal ve teknik değişim insanların hayat tarzını etkilemektedir. Yoğun, kalabalık, hareketli ve telaşlı bir hayatın sürdürüldüğü an kentlerde yaşayanların iş stresi potansiyel olarak artmaktadır (Erdoğan, 1999).

Öyle anlaşılıyor ki özellikle günümüzde bireysel ve toplumsal anlamda stressiz bir yaşamdan tamamıyla uzak durmak mümkün değildir. Stresi yaratan durum ve ortamlardan tümünden kendimizi soyutlayamayacağımıza göre, bireysel olarak bu durumdan olumsuz olarak en az düzeyde etkilenmek ve stresi yaratan kaynakları lehimize çevirebilmek için otokontrolümüzü geliştirmeyi öğrenmeliyiz.



**2.3.5. Örgütsel kaynaklar.** Örgütsel bağlılık, işgörenin kimliğini örgüt ile ilişkilendiren bir davranış, organizasyonun amaçlarının işgörenin amaçları ile uyumlu olduğu bir süreç, organizasyonun amaçlarına bağlılığın getireceği yararların ve organizasyondan ayrılmamanın maliyetinin farkında olunması neticesinde takınılan davranış, organizasyon amaçlarına bağlı olma yönündeki normatif baskının neden olduğu durum ve benzeri şekillerde tanımlanabilir (Meyer & Allen, 1997).

İş-aile yaşam çatışmasıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığını araştıran çalışmaların bazılarında bu iki değişkenin önemli derecede ilişkili olduğu, iş-aile yaşam çatışmasının artmasıyla örgütsel bağlılığın azaldığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Her iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin varlığına rastlanmayan ya da beklenenden farklı bulgular elde edilen çalışmalar da mevcuttur (Efeoğlu & Özgen, 2007).

İçinde yaşadığımız zamanda, stres olgusunun en çok çalışma hayatında karşımıza çıktığı görülmektedir. Çalışma, kişinin faydalı bir netice elde edebilmek amacıyla zihinsel ve/veya fiziksel güç harcayarak yaptığı faaliyet sürecidir. Kişi çalışmasıyla, psikolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel rolleri bakımından tatmin olmayı amaçlar(Adler, 1999). Tüm bu olumlu yanlarına rağmen çalışma yaşamı pek çok kişi için stres faktörüdür. Çalışma hayatında stres, kişinin kaynaklarının yüksek talepler karşısında yetersiz kaldığı durumlarda yaşanmaktadır (Powell & Enright, 1990).Örgütsel stres, “işle ilgili talebin işgörenin yeteneklerini aştığı durumlarda, iş koşulları ile işgören arasında yaşanan etkileşim” dir (Ross & Altmaier, 1994). Diğer bir tanıma göre örgütsel stres, “organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olan dış şartlara karşı bir uyum tepkisi” dir (Aktaş & Aktaş, 1992).

Bütün bu tanımlardan hareketle alan yazında iş stresinin, organizasyon üyelerinde psikolojik, fiziksel ve/veya davranışsal alanlarda değişikliklere sebep olan, işin gerekleriyle çalışanın yetenek, kaynak ya da ihtiyaçları arasında uyumsuzluk olduğunda meydana gelen bir tepki olarak açıklandığı görülmektedir (Can, 2006).Organizasyonlarda stres ile ilgili hastalıklar gün geçtikçe artmakta, bunun dışında organizasyon üyelerinin bir tanesinde görülen stresin diğerlerini de olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu da işgörenlerin performans, verimlilik

ve iş tatmin düzeylerinin düşmesine, işe devamsızlık yapmalarına hatta işten ayrılmalarına neden olabilmektedir (Ayдын, 2008).Her organizasyonun kendine has bir yapısı ve kültürü vardır. Dolayısı ile strese sebep olan etmenler de bu yapı ve kültüre bağlı olarak farklılık gösterebilir. Örgütsel ortamda da stresin tümüyle ortadan kaldırılması mümkün değildir, fakat etkin stres yönetimiyle zararlarını minimuma indirmek mümkündür. Bunun için örgüt yönetimi, çalışanları bu sürece dâhil etmeli, çalışanları ile devamlı iletişim halinde olmalı ve stres ile baş edebilmek amacıyla kullanılan tekniklerde devamlı düzenlemeler yapılmalıdır (Soysal, 2009).

#### **2.4. Stresin Ölçülmesi**

Literatürde, iş stresinin ölçülmesi ile ilgili farklı çalışmalar ve yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan biri; stres göstergesi olarak kandaki “katekolamin”in ölçülüp stres düzeyinin tespiti. Fakat bu ölçüm pahalı ve uğraştırıcıdır. Diğer yaklaşım ise; işgörenlere araştırmacılar tarafından bazı sorular sorularak, belirli mesleklere göre stres ölçeği geliştirmişlerdir. Bu yaklaşım birinci yaklaşıma oranla hem ekonomik hem de zahmeti daha az olduğundan daha çok tercih edilmiştir. Deary ve arkadaşları 1996 yılında yaptıkları bir çalışmada doktorlar için 25 maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Cushway ve Tyler 1996 yılında psikolojik sağlık alanında çalışanlar için 42 maddelik bir stres ölçeği geliştirmiştir (Telman & Ünsal, 2004). İş stresinin ölçümünde en doğru yaklaşım benzer meslekler için stres ölçeklerinin geliştirilmesidir. Fakat tüm meslekler için, stres ölçeği geliştirmek ve değerlendirmek imkânsız olacağı için, bütün mesleklere uyabilecek bir iş ölçeği kullanmak en doğru tercih olacaktır. Son zamanlarda ele alınan çalışmalarla iş stresi konusunda, çalışma alanlarında yaşanan stres ile ruh ve fizik sağlığına ilişkin, incelemeler yapılmıştır. 1980’li yıllardan sonra iş tatmini, verimlilik, stres konuları hakkında yapılan çalışmalar ivme kazanmıştır. 1996’da Jain ve arkadaşları, 1996 yılında Cushway ve arkadaşları, 1999 yılında Keen ve arkadaşları, 1999 yılında Uries ve Wilkerson çalışmalar yapmıştır. Verimlilik konusunda yapılan araştırmalar ise; 1986 yılında Motowidlo ve arkadaşları, 1989 yılında Cooper ve arkadaşları ile sınırlı kalmıştır. İş tatmini konusundaysa 1996 yılında Alshammari ve arkadaşları, 1996 yılında Ramirez ve arkadaşları araştırma yapmıştır (Durak & Şahin, 2007).

## 2.5. Örgütlerde Stres

Örgüt içerisinde belli rolleri ve görevleri yerine getiren kişi, örgüt içinden kaynaklı olan örgütsel stresle karşılaşmaktadır. Örgütsel stres, kişilerin normal işlevlerinden farklılaşmaya iten değişimlerce belirlenen ve onların işleri ile ve öteki kişilerle etkileşimlerinden kaynaklanmaktadır (Pehlivan, 1995). İşgörenler bir taraftan farklı rol, görev ve sorumluluk üstlenirken, öte taraftan örgütteki iş arkadaşları ve yöneticiler ile olumlu ilişkiler kurmaya, işine, örgütün değerlerine ve normlarına uyum sağlamak için çaba gösterirler. Ancak iş hayatının karmaşıklığı ve rekabetçi yapısı bazen çeşitli olumsuzluklara sebep olmakta ve bu durum işgörenleri etkilemektedir. Örnek olarak, küçülme kararı veren bir örgütte çalışan kişiler işlerini kaybetme korkusuyla daha yüksek bir stres ile başa çıkmak durumunda kalabilirler (Boyd, Tuckey & Winefield, 2014).

Örgütlerde strese sebep olan etkilerin ortayakonması için ele alınan çalışmalar paralel sonuçlara ulaştırırsa da, ayırım genelde bu etkilerin gruplara ayrılması bölümünde ortaya çıkmaktadır. Thomas ve Herson örgütlerde strese neden olabilecek faktörleri, işin kendinden ve iş çevresinden kaynaklanan, aile çevresinden kaynaklanan, bireyler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan, role bağlı ve kariyere bağlı olmak üzere beş temel kategoride ele almaktadır (Thomas & Herson, 2002). Cooper ve Marshall ise bu beş temel kategoriye “örgütsel yapı ve iklim” faktörünü de eklemektedir (Cooper & Marshall, 1988). Diğer yandan, Ross ve Altmaier, örgüt içerisinde astlarla, üstlerle ve eş düzeydeki diğer işgörenlerle yaşanan ilişkiler üzerinde dururken, farklı olarak örgütsel stres kaynakları, Luthans tarafından dört başlık altında toplanmaktadır (Luthans, 1989). Bunlar, örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel çalışma koşulları ve örgütsel süreçlerdir.

Genel bir değerlendirme yaptığımızda, araştırmacıların örgütsel stres kaynaklarını gruplandırırken işgörenin iş ile ilgili çevresi üzerinde odaklandıkları göze çarpmaktadır. Bu bağlamda, kişilerin örgütte sahip olduğu iş ve görevlerini içine alan bir oluşum göz önünde bulundurulduğunda, örgütlerde strese sebep olan nedenleri, “görevin yapısına ilişkin”, “örgütsel yönetim tarzına ilişkin” ve “grupsal yapıya ilişkin” stres kaynakları başlıkları altında toplamak mümkündür (Başaran, 1982).

Bir örgütte işgörenleri etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilir. Bu kaynaklar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Pehlivan, 2000):

- a) İş yükü çokluğu
- b) Sınırlı zaman
- c) Denetimlerin sıkı ve yakından yapılması
- d) Yetkilerin sorumlulukları karşılamada yetersizliği
- e) Güvensiz politik hava
- f) Rollerin belirsiz olması
- g) Örgüt ve bireyin değerleri arasında uyumsuzluk
- h) Engellenme
- i) Rol çatışmaları
- j) Sorumlulukların neden olduğu endişe
- k) Çalışma şartları
- l) İnsan ilişkileri
- m) Yabancılaşma

Stresle ilgili pek çok sıkıntılar çalışma ortamlarında olumsuz birçok sonuçlar doğurmaktadır. Çalışma ortamlarında stres sebebiyle; güdülenmenin yok olması, işi yavaşlatma, performansın kalitesinin ve verimliliğinin farklılaşması, yaratıcılığın azalması, çeşitli hastalıklar ve ölüm gibi sonuçlar doğurabilir (Ailen, 1983). İşgörenlerin performanslarını en çok etkileyen faktörün stres, özellikle de iş stresi veya diğer bir deyişle örgütsel stres olduğu yöneticiler tarafından bilinmektedir. Pelletior'a göre, örgütsel stres, iş arkadaşları arasındaki çatışma, iş doyumsuzluğu, iş beklentilerinin belirsizliği ve zaman baskısından kaynaklanabilir (Tezman, 1987).

Örgütsel stres, kişinin çevreyle ilişkisi şeklinde tanımlanan, kişisel farklılıklardan ve psikolojik süreçten etkilenen, bireye fazla fiziksel veya psikolojik beklentiler yükleyen, dış çevre, olay veya durumun neticesi olan tepkidir. Birey ve iş ilişkisinden kaynaklanan ve bireyin normal işlevlerini gerçekleştirmesini engelleyen bir durumdur (Erdoğan, 1996). Görevlerin ve işlerin tekrardan yapılandırılmasını ve örgüt içindeki sorunların, çatışmaların, örgüt faaliyetlerinin işleyiş sorunlarının en önemli kaynağını oluşturan örgütsel iletişimin önemli bir stres kaynağı olma işlevinden uzaklaştırılıp, gerçek işlevi olan fikir ve bilgi aktarımı görevini üstlenmesini sağlaması gerekir. Bunun yanında çalışma şartlarının iyileştirilmesi, örgütsel düzeyde sosyal destek sağlanması, işgörenlere verilecek danışmanlık ve eğitim hizmetleri, rollerdeki belirsizlikler ve rol çatışmalarına karşı önlem alma, iş güvenliğini sağlama, kabul edilebilir bir işbölümü yapma, işgörenlerin güven duygularının geliştirilmesi, örgütsel düzeyde katılım sağlanması, aşırı ve az iş yükünün kaldırılması, kişisel ve örgütsel hedef belirleme, değişim sürecini planlama, rollerin iyi tanımlanması önemlidir. Ayrıca performans değerlendirme sistemlerinin doğru işlemesi, örgüt düzeyinde zaman yönetimi gibi örgüt çapında alınabilecek tedbirler ve yapılması gereken çalışmalar yönetimin işgörenlere stresin daha az olduğu bir ortamda çalışma olanağı yaratmasını sağlayacaktır (Sabuncuoğlu & Tüz, 1998).

**2.5.1. Örgütsel stres kaynakları.** Örgütsel stres kaynakları şöyle sıralanabilir (Pehlivan, 1995);

**A. Örgütsel Politikalar:**

- Adil olmayan performans değerlendirmesi
- Adil olmayan ödeme
- Belirsiz ve keyfi politikalar
- İşin dönerli olarak verilmesi
- İdealist iş tanımları

**B. Örgütsel Yapı:**

- Merkezlilik, kararlara katılmadaki yetersizlik
- İlerleme veya gelişme fırsatının az olması
- Aşırı derecede biçimsellik
- Aşırı uzmanlaşma ve emeğin bölünmesi
- Örgütteki birimlerin birbirine bağımlı olması

### C. Örgütsel Süreç:

- İletişim eksikliği
- Performansa dair dönüt zayıflığı veya eksikliği
- Amaçların çatışması veya belirsizliği
- Yetiştirme programları.

Örgütlerde strese sebep olan etmenler genellikle ortaktır. Ancak sadece o örgüte has ya da o görev kaynaklı olan stres etmenleri de bulunabilmektedir. Zira her örgütün ve işin, kendi yapı ve kapsamına göre bazı gerekleri ve bu gerekler ile ilintili birtakım özellikleri vardır (Ertekin, 1993). Bir işin stres etmeni olmasına hem kişiden hem de işin özelliklerinden kaynaklanan unsurlar sebep olmaktadır. Bu sebeple işin yapısına dair stres kaynakları, işgörenlerce yapılan iş ve yüklenen roller ile direkt olarak ilişkilidir. Örnek olarak, işgörenin işi yaparken karşılaştığı koşullar, işin özelliği, çalışma süreleri gibi etmenler stres düzeyini artırabilmektedir (Ekinci & Ekici, 2003). Araştırmalar, bu tür nedenlerin bir araya geldiği çeşitli meslek gruplarının, stres oluşumunu tetiklediğini göstermektedir (Hargreaves, 1999).

**2.5.1.1. İşle ilgili kaynaklar.** İş stresi işgören ve etrafı arasındaki etkileşimin neticesinde meydana gelen gerilim durumudur. Bu konuda yapılmış olan çalışmaların bazılarında, iş stresi kavramlaştırılır iken iş stresinin işgören ve etrafı arasındaki etkileşim neticesinde ortaya çıktığı varsayılmaktadır (Efeoğlu & Özgen, 2007).

İşin gerektirdiği şartlar ve rol özelliklerine dair stres kaynakları şu şekilde sıralanabilir (Schafer, 1987);

#### A. Çalışma Koşulları:

- Kalabalık ortam
- Gizliliğin sağlanamaması
- Mekânın kötülüğü
- Tehlikeli kimyasalların varlığı

#### B. İş Koşulları:

- Güvenlik eksikliği
- Havanın kirli olması

- Radyasyon tehlikesi

C. Kişilerarası İlişkiler:

- Adil olmayan veya saygısız deneticiler
- Tanınma ve kabul eksikliği
- Güven eksikliği
- Rekabet
- Temsil sorumluluklarında zorluk
- Grup içi ve gruplar arası çatışmalar

D. İş Gerekleri:

- Tekrarlı çalışma
- Zaman baskısı
- Beceri gerektirmeyen işler
- Diğer çalışanlardan sorumlu olma
- Fazla ya da eksik istihdam

E. Rol Özellikleri:

- Çatışan roller
- Belirsiz roller
- Rolün az veya çok olması
- Rol-statü uyumsuzluğu

Yukarıdaki bilgilere dayanarak iş yaşamını gözlemlediğimizde, örgütlerdeki işgören ve işveren tutumlarıyla ilgili yaklaşımları dinlediğimizde, geçmişten günümüze sanayileşmenin ve teknolojinin gelişmesiyle ve her sektörde işletmelerin çoğalmasıyla birlikte, işle ilgili stres kaynaklarının daha karmaşık ve çözüme kavuşturulması daha da zor bir polemik haline geldiği sonucuna varabiliriz. Ayrıca bu durumun rahatlatılmasının günümüz için çok daha fazla zaman ve para gerektirdiği kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

**2.5.1.2. Bireysel kaynaklar.** Ekonomik yetersizlik ve ücretin düşüklüğü nedeni ile çalışanların ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılayamıyor olmaları, ikinci bir iş bularak çalışma mecburiyetinde kalmalarına sebep olmaktadır. Özellikle gündüz vardiyalarında çalışanların, gece bir başka işte çalışmayı sürdürmeleri veya hafta sonu çalışmak mecburiyetinde kalmaları, bu kişiler üzerindeki iş yükünü artırmakta bunun sonucunda da stres kaynakları yoğunlaşmaktadır. Ekonomik sebeplerden dolayı gelecek kaygısı yaşayan

kişilerdeki stres daha da ileri seviyelere ulaşmaktadır (Güçlü, 2001). Çalışanın örgütteki davranışlarında kişilik ne kadar önemli ise, kişilerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de o kadar önemlidir. Çoğunlukla kişiler, strese meyilli olma seviyeleri bakımından birbirlerinden farklıdır (Baltaş & Baltaş, 1999).

Stres ve örgüt ilişkisi ele alındığında işgörenin kişilik özelliğinin bir örgütsel stres kaynağı olması ihtimali vardır. Kişinin çevresini ne şekilde algılamış olduğu, çevresel ilişkilere ve değişimlere ne şekilde bir tepki verdiği belli sınırlarda ilgili kişinin kişiliğiyle de ilgilidir. İşgörenin otokratik yapılı olması, cinsiyeti, içe dönük veya dışa dönük bir yapıya sahip olması, duygusal bakımdan çabuk incinmesi, olumsuzluklara karşı gösterdiği direnç ve başarı ihtiyacı, örgütsel yapıda birer stres kaynağıdır. Belirgin özellikleri bakımından kişiler A ve B tipi kişiler olarak ayırarak Tablo 1’deki gibi özetlenmesi mümkündür.

Tablo 1

*A ve B Tipi Kişilerin Belirgin Özellikleri*

<b>A Tipi Kişilik Özellikleri</b>	<b>B Tipi Kişilik Özellikleri</b>
Sürekli hareket eder	Zaman ile ilgilenmez
Hızlı yer	Sabırlıdır
Hızlı konuşur	Eğlenmek için oynar
Sabırsızdır	Suçluluk duymadan dinlenir
İki şeyi aynı anda yapar	Acelesi yoktur
Başarıyı miktarı ile ölçer	İşi bitirmek için zaman saplantısı yoktur
Rekabeti sever. Zaman baskısını hisseder	

Kaynak: (Erdoğan, 1999).

**2.5.1.3. Engellenme.** Engellenme örgütsel yapıda işgörenlerin çok eski tarihlerden bu yana karşılıklarına çıkan ya da çıkartılan bir durumdur. Bir işi ya da bir davranışı engellemeden önce hiç şüphesiz ki işgörenin çevresindeki diğer bireyler ve işverenle arasında geçen bir çatışma durumundan söz etmek gerekir. Bu nedenle öncelikle çatışmanın ne olduğunu ve nasıl ortaya çıkabileceğini incelemek faydalı olacaktır. Çatışma için net bir tanım yapmak güçtür. Bu güçlük,



çatışmaların çok farklı ortam ve düzeylerde meydana gelmesi ve meydana geliş şeklinin de çok farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Çatışma yalnızca insanlara has bir olay değildir. Bütün canlılar hayatlarını sürdürebilmek amacıyla devamlı olarak çevreleriyle mücadele içinde olmak ve gerektiğinde çatışmak mecburiyetindedir. Bir canlı yaşamsal bir gereksinimini tatmin etmek istediğinde, bir engelleme ile karşılaştığı zaman sıkıntı ve bunun neden olduğu gerginlik ve bozulma olayı ortaya çıkmaktadır. İnsanlar açısından da çatışma hem fizyolojik ve hem de sosyo-psikolojik gereksinimlerinin tatminine engel olan sorunların ortaya çıkardığı gerginlik halleridir (Eren, 1991). Çatışma çok farklı ortamlarda ve düzeylerde meydana gelebilmekle beraber, genel anlamıyla “bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da bir grubun güçlkle karşılaşması ve bunun sonucu olarak karar verme mekanizmalarında bozulma” olarak tanımlanabilir (Can, 1992).

Çatışma kavramı, bazı araştırmalarda aşağıdaki konuları belirtmek için kullanılmaktadır:

- Çatışmalı davranışlar, yaratıcı ön koşullar
- İlgili bireylerin duygusal durumları
- Bireylerin kavrayış düzeyi
- Çatışmacı davranışları.

Bu konularda hangisinin gerçek anlamda bir çatışma olduğu hakkında karar verme girişimleri muhtemelen boş çabalarla sonuçlanır. Her biri çatışma silsilelerinin gelişmesinde ilgili aşamalar oluşturabileceklerinden, problem, bu alternatif tanımlar arasında seçimin yapılması değil, ancak birbiriyle ilişkilerini belirleyebilmektedir (Pondy, 1973).

Örgütlerde çatışmanın bir aşamadan sonra yerini, “ özellikle çözümlenmesi zor olan ya da farklı beklenti ve amaçlarla çözümlenmesi istenmeyen veya ertelenen durumlarda ” üstlerin astlara, üstlerin birbirlerine, işgörenlerin birbirlerine ya da bazen astların üstlerine dahi uyguladıkları “engellenme” ye; modern deyimle “mobbing” e bıraktığı gözlemlenmiştir.

## 2.6. Öğretmenlerin Örgütsel Stresleri

Formal bir örgütün amaçlarına ulaşmasında en önemli öge olan işgörenin performansını, sağlık durumunu etkileyen stres, eğitim hizmetinin üretim yerleri olan okulları da derinden etkilemektedir.

Okul denilen formal örgütte çalışan öğretmen insan yetiştirme düzenimizin en önemli belirleyicisidir. İş hayatı diğer meslek üyelerini olduğu gibi öğretmeni de etkilemektedir. Öğretmenin diğer öğretmenlerle ilişkileri, Öğretmen - müdür ilişkisi, öğretmen - öğrenci ilişkisi, okulun örgütsel iklimi ve bürokratik kuralları öğretmenin iş stresi üzerinde etki yapmaktadır (Çelik, 1990).

Öğretmen stresi “bir öğretmen olarak çalışmanın sonucunda oluşan depresyon, kızgınlık, endişe, sinirlilik gibi hoş olmayan duyguların bir öğretmen tarafından yaşanması“ olarak tanımlamaktadır (Zoraloğlu, 1998)

Okul ortamında eğitim hizmetiyle doğrudan ilgili olan öğretmen, sekreter ve diğer personelden en üst yöneticilere kadar herkes stresten payını almaktadır. Özellikle öğretmenlerin, okul içindeki stresi, kişilik özellikleri yanında, öğrencilerin, ortamın, okuldaki diğer personelin, işlevsel ve toplumsal çevresinin etkileri ile de ortaya çıkar. Bu durum, öğretmenin eğitim öğretim görevini olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Sunay & Sunay, 1996). Bu nedenle okul örgütünün vazgeçilmez ögesi olan öğretmenin stres kaynaklarından uzak ortamlarda çalışması, eğitim örgütünün etkililiğinde önemli bir unsurdur.

Öğretmenlik mesleği incelenen çalışmalarda son yıllarda en stresli mesleklerden biri olduğu görülmektedir. Okullarda ki hızlı ve sürekli değişimler ve öğretmenlere verilen sorumlulukların artmasıyla birlikte üzerlerinde oluşan baskılara bağlı olarak oluşan bir sonuç olduğu görülmektedir (Zoraloğlu, 1998).

Öğretmenin bazı davranışlarından stresli olduğu anlaşılabilir. Bu davranışlar aşağıda sıralanmıştır (Dal, 2004).

-Soğuk algınlığı, nezle vb. küçük hastalıklar, yaralanmalar sebebiyle okula sık sık gelmemeyi alışkanlık haline getirmek.

-Davranışlarda dikkate değer değişme olması

-Herhangi bir öğrencinin veya sınıfın davranışlarından tahrik olma. Öğretmenlerde meydana gelen tahrik durumlarını onların şu ifadelerinden anlamak mümkündür:

“Bu sınıftaki öğrencilerin davranışlarına tahammül edemiyorum”

“Sınıfa girmekten nefret ediyorum”

“Şu öğrenci uykularıma giriyor”

“Bu sınıf beni öyle rahatsız ediyor ki kendimi patlayacak gibi hissediyorum”

“Bu öğrenciler beni gıcık etmek için uğraşıyorlar” (Sunay & Sunay, 1996). Bu durumu yaşayan öğretmen sınıfı kendisi için sıkıntı veren bir yer olarak görür. Öğrencilerinden uzaklaşır, onlara sert davranabilir.

Genel belirtileri yukarıda ifade edilen öğretmen stresinin kaynakları şunlardır:

-Fazla iş yükü

-Zaman yetersizliği

-Amirlerin gereğinden fazla beklentileri

-İletişim zayıflığı

-Yetersiz kişilik

-İmkânların istenilen zamanda elde edilememesi

-Öğrencilerle olan etkileşim

-Aile ve toplumdaki olumsuz tavırlar. Bunların yanında bazen öğretmenlerin kendileri de stres kaynağı olabilmektedirler (Sunay & Sunay, 1996).

## **2.7. Örgütsel Stresin Sonuçları**

Örgütler ve bireyler için stres her zaman istenmeyen, kaçınılan ve şikâyet edilen bir unsur olmuştur. Fakat stres uygun bir düzeyde olduğu takdirde; stresin kamçılایıcı bir güç, başarıyı arttıran bir etki haline dönüşmesi söz konusudur. Örgütsel stresin, hem olumlu hem de olumsuz sonuçları vardır. Stresin olumlu yönü, hem kişi hem de örgüt için olumlu ve yapıcı etkiler oluşturmaktadır. Aşırı düzeydeki stres ise, kişilerin bedensel ve zihinsel sistemine zarar vermekte ve bireyi işlemez duruma sokmaktadır. Performans ve verimliliğin azalması,

çalışmaya karşı ilginin düşmesi, ortaya konan sert tepkilerin fazlalaşması, verilen sorumluluklardan kaçmak stresin olumsuz bireysel etkileridir. Stresin meydana getirdiği örgütsel etkiler ise örgütsel bağlılık düzeyinde düşüş ve işgörenlerin geri çekilme davranışlarının çoğalmasındır (Ergül, 2012).

Değişen ve modernleşen çalışma hayatında stresin kişiler üzerinde bedensel ve ruhsal açıdan daha ağır ve derin sorunlar yaşattığı görülmektedir. Geçmişten günümüze yapılan çalışmalar, iş hayatında stres ve stres yönetimi konusunda önemli sorunların varlığını ortaya koymaktadır. Yapılan bire bir görüşmeler de detaylı bir şekilde elde edilen sonuçlar, erkek ve kadın işgörenlerde strese sebep olan faktörler arasında, konu başlıkları açısından önemli bir farklılık bulunmadığını, işgörenlerde en çok stres yaratan faktörlerin “görev yapısı” ve “yönetim tarzı” na bağlı olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlar hem yabancı hemde yerli literatürde elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Türkiye’de faaliyet gösteren örgütlerde işgörenler açısından stres kaynağı olan konular aynıdır; yapılan çalışmaların genelinde ücret yetersizliği, iş yükü fazlalığı ve örgüt içi adaletsizlikler gibi konular öne çıkmaktadır. Bazı çalışma ortamlarında çalışanlar stresin ruhsal ve fiziksel olan yıkıcı etkilerine maruz kalırlar. Böyle durumlarda stresin kendisi normalleştirilir ve yaşanan stresle baş etme sorumluluğu işgörene verilmektedir (Yamuç & Türker, 2015).

Stresin performans üzerindeki etkileri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında sıralanabilir. Bu durumda Örgütsel yaşamda stresin sonuçlarının bireysel ve örgütsel düzeyde değerlendirmek mümkündür (Çetiner, 1999).

**2.7.1. Bireysel sonuçlar.** Organizmalar dengeleri bozulduğu durumlarda savunma mekanizmalarını işlevsel hale getirerek yeniden denge halini almaya çalışmaktadırlar. Bazı stres kaynakları bireyi zorlayarak ruh ve beden sağlıkları üzerinde zarar verici bir etki oluştururlar. Bireylerin bunlara karşı gösterdiği tepkiler sonucunda bir dizi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Her bir bireyin kendi iç dengesi farklıdır ve dolayısıyla olaylara verdikleri tepkilerde farklı olmasıyla beraber stresle baş edebilme gücü ve başa çıkabilme yeteneği de farklılıklar göstermektedir. Stresin bireyler üzerinde yarattığı etkilere ulaşmak için kişilerin psikolojik ve fizyolojik durumları ele alınmaktadır. Stres baskısı yaşayan bireylerin davranışlarında farklılıklar görülmektedir. En çok fark edilen değişim

alkol tüketiminde artıştır. Bunun yanı sıra stresin bireyde yarattığı etkiler arasında aşırı yemek yeme ya da iştahta kesilme ve zamanla oluşan madde bağımlılığı sayılabilir. Stres bir çok hastalığa da yol açmaktadır çünkü insan bedeni dış etkenlere uyum sağlayabilmek için çalışan bir iç dengeye sahiptir. Örneğin, yaşanan uyku problemlerinin stres sonucu ortaya çıkan psikolojik bir sonuç olmasıyla beraber uykusuz kalmanın bireylerin daha fazla gergin olmalarına ve performans ve dikkatlerinin azalmasına sebep olarak stresi körüklediği de unutulmamalıdır. Stresin sebep olduğu uyku bozukluğu yaşam içinde uykusuzluk olarak ortaya çıkmasına rağmen, bazı durumlarda kişiler aşırı uyuma arzusu yaşayabilmektedirler. Aslında bu arzuda olan bireylerin uyuyarak kaygı gerilim ve zorlamadan uzaklaşmak amacıyla oldukları görülmektedir (Yılmaz & Ekici, 2003).

**2.7.2. Örgütsel sonuçlar.** Örgütün etkinliğini ve verimliliğini azaltan ve önemli maddi kayıplara neden olan etkileri açısından stres olgusu değerlendirildiğinde örgütsel iklimin olumsuz yönde etkilenmesinden, işgücü devir hızının artmasına, mal ve hizmetlerin kalitesinin düşmesinden, iş kazalarındaki sayının fazlalaşmasına kadar birçok alana yayılan stres sonuçlarından bahsetmek mümkündür. Kişinin kendini yabancı gibi hissettiği bir duruma yabancılaşma denir. Yabancılaşma durumunda insanın kişisel eylemleri, kendisi tarafından idare edilmek yerine kendi üstünde, kendisine karşı çalışan yabancı bir güç olmaktadır (Keskin, 1997). Davranış bilimcilere göre yabancılaşma olgusu, "çalışanların, çalıştıkları örgütün amaçlarına, işlerin gereği olan ilke ve kurallara, iş arkadaşlarına, hem kendilerine hem de çeşitli örgütsel ve çevresel sonuçlara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları" şeklinde tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2000).

Stresin her alanda olumsuz etkileri olduğu yönündeki yaygın bir inanış vardır. Ancak bu inanış doğru değildir. Stres konusunda eksik olan bilgilerden biri de stresi zihinsel, fiziksel ve duygusal kaynakları tüketen psikolojik bir durum olarak görmektir. Belirli bir stres düzeyinin üzerine çıkılmasının kişiler için olumlu etkileri yoktur ve stres eşiğini aşmak birçok psikolojik ve fiziksel hastalıklara sebep olmaktadır. Fakat belirli bir eşiğin altında ki stresin olumlu etkileri de göz ardı edilmemelidir. Bireylerde var olan ve stres eşiğini aşmayan, uygun düzeyde ki stres seviyesi bir işleyişin etkinleştirilmesi ve kişilerin içinde

olan enerjinin açığa çıkmasında ki en önemli etkidir. Kontrol altında tutulabilen ve stres toleransını aşmayan yönetilebilir bir stres kişilerde var olan potansiyelin hızlandırılmasında katalizör etkisi yapmaktadır (Cüceloğlu, 1992).

## 2.8. Örgütsel Özdeşleşme

Kişilik ve özdeşleşme güçlü kavramlardır. Örgüt kavramı, grupların ve bireylerin geliştirdikleri stratejileri, örgütü geliştirme çabalarını, takım ve ekip oluşturma girişimlerini, sosyalleşme çabaları ile ilgilidir. Kimlik ve özdeşleşme, örgütsel grup fenomeninin temel kavramı olmakla beraber çok sayıda örgütsel davranışın alt yapısını da oluşturmaktadır. Kavramın sahip olduğu gücün bir kısmı birlik olma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. İster bir örgüt, grup olsun ya da ister birey, her varlık “biz kimiz” ya da “ben kimim” sorusunun cevabına diğer varlıklarla uzun vadede geçerli olan bir etkileşimi devam ettirebilmek adına ihtiyaç duyar. Bu sayede kimlikler, grup ya da bireyi konumlandırır. Freud (1922) tarafından “özdeşleşme” dar bir kapsamda “başka kişilerle kurulan duygusal bağ” olarak türetilmiştir. Bu kavram Lasswel (1965) tarafından genişletilerek milliyetçilik gibi kitlesel özdeşleşmelerin anlaşılabilir olması açısından kullanılmış ve daha sonra kavram Patchen (1970) tarafından “örgütsel özdeşleşme” olarak uyarlanmıştır (Freud, 1922; Lasswel, 1965; Patchen, 1970; akt. Sezici, 2010).

Örgütsel davranış alanında özdeşleşme vurgusu, kişinin kendisinden örgüte doğru oluşan ve kendisi ile örgütü tanımlama şeklinin aynı olma derecesinin şiddeti, olarak tanımlanmıştır (Tokgöz & Aytemiz Seymen, 2013).

Genel olarak kabul edilen örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili yorum, örgütsel özdeşleşmenin üç farklı boyuttan oluştuğudur. Bunlar; bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardır. Örgütlerde bulunan üyelerin kendilerini tanımlamada örgütü ne sıklıkta kullandığı ile alakalıdır. Kendini tanımlama biçimi örgütle örtüşüyorsa örgütsel özdeşleşme duygusu örtüşme oranında güçlüdür ve bireyler örgüt içinde bilişsel, duygusal ve davranışsal anlamda kuşatılmış demektir (Tüzün & Çağlar, 2008).

**2.8.1. Örgütsel özdeşleşmenin önemi.** Günümüzün modern işletmelerinde, birçok yönden önem taşıyan olgu örgütsel özdeşleşmedir. İşletmeler daha yakından

incelendiğinde; çevrenin daha hareketli ve enerjik ve karışık hale gelmesinden dolayı, örgütler de çevrelerinde oluşan bu değişim ve gelişimlere ayak uydurabilmek için, kendilerini daha doğal, organik ve dinamik yapılara dönüştürmektedir. Bu değişim sürecinde hiyerarşik yapının azalması, ekip çalışması ve güçlendirme fazlalaşarak, örgütün var olan yetenekleri dışında kalan etkinlikler için dışarıdan elde edilen kaynaklardan faydalanılmaktadır. Bunun sonucunda hiyerarşik yapı, emir ve kontrol düzeni üstten alta doğru ilerlerken yerini yatay iletişim ve takım çalışmasına bırakmaktadır. İşletmelerin geçmişten getirdiği uygulama ve alışkanlıklar, bütün bu uygulamalar tarafından bozulduğundan, örgütler sürekliliklerini sağlamak için kendi yapılarını değiştirmek durumunda ve zorunda kalırlar. Kullandıkları prosedürler, araçlar ve yöntemler de değişmiştir. İşletmeler hiyerarşik düzenin içinde boğulmak yerine, kendi hedeflerine odaklanarak, işletmenin var oluş amacına hizmet edilmesi ve örgütle ilgili işlevsel bir yapının oluşması daha öncelikli hale gelmiştir. Bunun için de işletmeler çalışanlarının zihninde ve kalbinde bir yer edinmek zorundadır (Albert, Ashforth & Dutton, 2000).

Mikro açıdan bakıldığında ise; genelde iş yerlerinin küçülmeye çalıştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra işgörenler artık eskiye göre, kariyer gelişimlerini planlarken sadece çalıştıkları kurumda devam etmek yerine, farklı kurumlardaki çok çeşitli kariyer alternatiflerini değerlendirip tercih yapma şansına sahiptirler. Şirket birleşmeleri, şirketlerin devralınması ve yeniden yapılandırma çalışmaları yaygınlaştıkça, çalışanların örgütlerine duyduğu sadakat azalmaktadır (Şimşek, 2002). Böyle bir ortamda bir çalışanın işverenine, çalışma grubuna veya örgütüne sadık kalması ve bunlarla özdeşleşmesi zor olabilir. Ancak işgörenlerin örgütle arasındaki bağın kopması özdeşleşme konusunun önemini yitirdiğini göstermemekle kalmaz, hatta özdeşleşmenin daha önemli ve kritik hale gelmesini sağlamaktadır (Albert vd., 2000). Çalışanların örgütleriyle belli bir düzeyde özdeşleşmesini sağlamak hem örgütlerin hem de çalışanların geleceği açısından çok önemlidir. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütlerinde yabancılaşma duygusu yaşamalarını engellemekte ve iş tatminleriyle ilgili genel düşünceleri açısından önemli hale gelmektedir.

Örgütsel ortamlarda anlam ve duyguların öneminin yeniden keşfedilmesi ve farkına varılması, örgütsel özdeşleşmenin işletmeler için kritik hale gelmesinin bir başka nedenidir. Çalışma örgütleri (işletmeler) bireylerin ait olduğu grupların

en önemlileri arasındadır; çünkü işgörenler çalışma yerlerindeki gruplarda geçirdikleri zaman, başka gruplarda geçirdikleri zamanla kıyaslandığında oldukça fazladır. Bununla beraber bireylerin geçimlerini sağlamak ve para kazanmaya devam edebilmeleri, çalıştıkları işletmenin gelecekte var olmasına ve kendilerinin yaptığı işlerde başarılı olmalarına bağlıdır

Birçok işgören için örgüt üyeliği bu kişilerin ait olduğu yaş, cinsiyet, ırk veya milliyet gibi diğer demografik özelliklerden daha önemli olabilir. Literatürde sosyal gruplarla özdeşleşmenin güvenlik ihtiyacı veya aitlik ihtiyacı gibi bazı ihtiyaçları karşılama işlevini yerine getirdiğini belirten görüşler vardır. Ayrıca örgütlerle özdeşleşmenin bireyin bütünlük ihtiyacını karşıladığı belirtilmektedir; çünkü örgütler bireye anlam kazandırır ve bireyin kendi hayatını anlamlı bulmasına yardımcı olur. Bu sebeple özdeşleşme çalışanı birey olarak her yönden ilgilendirir ve onun kavrama kabiliyetini, duygularını ve davranışlarını etkiler. Özdeşleşme sayesinde birey daha büyük bir örgütsel varlığın parçası olduğu için kendi çabalarının daha büyük bir bütüne katkıda bulunduğunu algılar. Birey benlik tanımının bir parçası olarak örgüt üyeliğini içselleştirdiğinde bir anlam duygusuna sahip olur. Dolayısıyla özdeşleşme kavramı örgüt ortamında bireylerin davranışlarının anlaşılmasında yol gösterici bir rol üstlenmektedir (Karabey, 2005).

Sonuç olarak, birçok araştırmacı yaptıkları çalışmalarda, şirketin performansını artırmak, çalışanların mutlu olmasını sağlamak ve değişim dönemlerinde hem şirketin hem de çalışanların esnekliğini artırmak için en önemli olgunun örgüt üyelerinin çalıştıkları örgütle özdeşleşmek olduğunu ve bunun bütünlük duygusu yarattığını dile getirmişlerdir. Bu yüzden kişinin benlik algıları ve davranışları üzerinde önemli etkisi olan örgüt üyeliğinin ve özdeşleşmenin incelenmesi işgören - işletme ilişkisini, örgüt içerisinde ve örgütler arasında gruplar arası ilişkileri anlamaya yardımcı olacaktır (Karabey, 2005).



**2.8.2. Örgütsel özdeşleşme yaklaşımları.** Örgütsel özdeşleşme kavramına ait ilk yaklaşımların incelenmesi, örgütsel özdeşleşme kavramına zaman içinde hangi anlamların yüklendiğini ve bunların farklı bakış açılarıyla irdelenmesi sonucunda ne tür görüşlerin ortaya atıldığını göstermesi açısından oldukça önemlidir. Özdeşleşme, örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir değişken olarak kabul edildiğinden dolayı konuya olan ilgi son yıllarda ciddi bir şekilde artış göstermiştir (Sezici, 2010).

Tablo 2’ de görüleceği biçimde örgütsel özdeşleşme yaklaşımları özetlenebilir.

Tablo 2

*Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımlarıyla İlgili Kısa Bir Özet*

<b>Yazar</b>	<b>Tanım</b>	<b>Anahtar Özellikler</b>
Brown (1969)	Özdeşleşme öz tanımlayıcı bir tepkidir. Örgüt ve birey arasındaki belirli bir ilişki ile kurulur.	Dâhil olmanın dört bileşeni bulunmaktadır: 1.Örgütün çekiminde olmak, 2.Örgütsel ve bireysel amaçların uyumu, 3.Örgüte sadık olmak, 4.Örgütsel üyeliği, kendi benliğine örnek almak.
Lee (1969, 1971)	Bireyin, örgütle 0, bireysel özdeşleşmesinin derecesi olarak varsayılır.	Aitlik: Ortak amaçların, diğerleriyle paylaşılmasından ya da çalışanların, kişisel ihtiyaçlarını tatmin ettiklerini hissetmeleridir. Sadakat: Örgütün hedeflerini destekleyen tutum ve davranışlar ile örgütte bulunmaktan duyulan gurur ve dışarıdakilere karşı örgütü korumaktır. Paylaşılan karakteristikler: Örgüt içindeki birey ve diğerleri arasındaki niteliklerin benzeşmesidir.
Patchen (1970)	-----	Örgüt üyeleri ile paylaşılan karakteristiklerin algılanması, diğer örgüt üyeleri ile menfaatlerin ve amaçların paylaşılması, örgütte birlik beraberlik içinde olunması, örgüte karşı aidiyetlik duygusunun hissedilmesi ve bireylerce örgütsel amaçları ve politikaları destekleyecek biçimde örgütün desteklenmesi ve savunulması
Hall vd. (1970) ve Schneider, vd. (1971)	Örgütsel özdeşleşme, bireyin giderek artma eğilimi gösteren örgütle bütünleşmesi ya da uyumlu hale gelmesi sürecidir.	Amaç ve değer kabulü (birey tarafından) örgüte karşı duygusal bağlılık

Tablo 2 (devam)

Yazar	Tanım	Anahtar Özellikler
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin spesifik bir şeklidir ve örgütle bir olma algısı ya da örgüte aitliktir.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri; öz kategorizasyon, bireyin psikolojik olarak örgütün kaderiyle iç içe olmasıdır ve örgütün değer ve tutumlarının o kişide özümsemesidir.
Dulton vd. (1994)	Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütün tanımı olarak inandığı tutumları ile bir üyeyi tanımlama derecesidir.	1.Örgüt üyesi olarak bireyin kimliği, diğer alternatif kimliklere göre daha belirgin olmalıdır. 2.Örgütü bir sosyal grup olarak tanımlayan birçok benzer kimliklere, bireyin benliği inanmalıdır.
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme, bir bireyin kendisi için örgütünün referans olduğuna ya da öz tanımlayıcı olduğuna inanmasıyla meydana gelir.	Örgütle bireyin kimliği bütünleşmesini ve özdeşleşmenin bireyin kimliğinde sosyal açıdan referans niteliğinde olmasının uyumunu içerir.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme bireyin kendisini büyük bir bütünün parçası olarak hissettiği psikolojik bir durumdur. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini büyük örgütün bir parçası olarak algıladıklarında ortaya çıkar.	Özdeşleşme, benliğin örgütle ilişki içinde olmasıdır. Durumsal özdeşleşme: Bireyler kendi rolleri uyarınca kendilerinden beklenenleri yerine getirirler ve durumsal ipuçları paylaşılan menfaatlerin algısını güçlendirir. Derin yapı özdeşleşmesi: İş görme ilişkisi ile bireyin sahip olduğu zihinsel modelin etki altına alınmasının oluşturduğu dayanıklı bilişsel bir şemanın var olmasıdır.
Van Dick (2001)	Ashforth ve Mael'de (1989) olduğu gibi, sosyal kimlik kuramı ve öz kategorizasyon kuramını ilişkilendirmiştir.	Duygusal bileşen: Grup için duyulan bağlılıktır. Bilişsel bileşen: Üye olduğunun bilincinde olunmasıdır. Değerlendirici bileşen: Örgütün olumlu değerlendirilmesidir. Davranışsal bileşen: Eylemin parçası olmak gibi asli bir davranışı içerir.
Cheney (1983)	Özdeşleşme -örgütle ya da bir başka şeyle- bireyin kendisini sosyal çevre ile kişisel bağ kurduğu aktif bir süreçtir.	Bir birey birkaç amaçla özdeşleşebilir. Örneğin; kişiler, aileler, gruplar, birlikler ve daha az kapsamda olmak üzere değerler, amaçlar, bilgi, faaliyetler, hedefler. Böylece birey kendisini özel bir bütünlüğe ait olarak düşünebilir. Cheney ve Tompkins (1987); örgütsel özdeşleşmenin gelişme süreci olarak ve bu gelişmenin sonunda bir çıktı ya da bir sonuç olarak bireyin örgütle güçlü bağlar kurmasıdır.
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin spesifik bir şeklidir ve örgütle bir olma algısı ya da örgüte aitliktir.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri; öz kategorizasyon, bireyin psikolojik olarak örgütün kaderiyle iç içe olmasıdır ve örgütün değer ve tutumlarının o kişide özümsemesidir.

Kaynak: Martin R. Edwards, Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review, International Journal of Management Reviews, 2005, Vol:7, No:4, pp.214-215.

## Bölüm 3

### Yöntem

Bu bölümde araştırmanın katılımcıları, araştırmanın modeli, veri toplama araçları, verilerin nasıl toplandığı ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki inceleneceğinden, nicel araştırma yöntemlerinden İlişkisel Tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, önceki zamanlarda ya da o anda var olan bir durumu var olduğu biçimiyle, değiştirilmeden betimleyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu modelde araştırmaya konu olan her ne ise onları değiştirme ve etkileme çabası yoktur. Bilgi edinilmek istenen şey ortadadır. Hedef o şeyi net ve doğru bir biçimde gözlemleyip belirleyebilmektir. Asıl amaç değiştirmeye kalkmadan gözlemektir (Karasar, 1984). Tarama modelinde bilimin gözlem yapma, kaydetme, olaylar arasındaki ilişkileri tespit etme, kontrol edilen değişmez ilişkiler üzerinde genellemelere varma vardır. Yani bilimin tasvir fonksiyonu ön plandadır (Yıldırım, 1966).

Birden fazla değişken varsa ve bu değişkenlerin arasında değişimin var olduğunu belirlemeyi hedefleyen tarama yaklaşımı da vardır. Buna ilişkisel tarama yaklaşımı denir. Bu gruba korelasyon ve karşılaştırmayı dahil edebiliriz (Karasar,1984).



Şekil 1. Araştırma modeli.

Araştırmanın modeline göre örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme arasında birbirlerini etkileme anlamında karşılıklı bir ilişki söz konusudur.

### **3.2. Evren ve Katılımcılar**

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki özel okul ( anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) öğretmenleri, örneklemini ise İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki özel okullarda görev yapmakta olan yaklaşık 1000 öğretmen, çalışma grubunu ise Beşiktaş ilçesindeki özel okullarda görev yapan ve basit tesadüfi örnekleme tekniği ile seçilen 278 öğretmen oluşturmaktadır.

İlgili büyüklükteki ana kütle hakkında çıkarsama yapmak için %5 hata payı ile gerekli olan örneklem büyüklüğü 278 olup verilerin analizinde kullanılan örneklem hacmi istatistiksel olarak yeterli büyüklüktedir.

Beşiktaş ilçesine bağlı çok sayıda, uzun süredir hizmet veren özel okul bulunması, tercih edilme sebebidir.

### **3.3. Verilerin Toplanması**

Öncelikle Surveey.com’da anketler online olarak hazırlanmıştır. Online olarak hazırlanan ankette 8 demografik soru sorulmuş, Örgütsel Stres ve Örgütsel Özdeşleşmeye ilişkin düşünceleri 5’li Likert tarzında (1. Hiç katılmıyorum, 5. Tamamen Katılıyorum) anket soruları dâhil edilmiştir.

Daha sonra ölçeklerin ve demografik özelliklerin tespitine yönelik oluşturulan soruların bulunduğu anketlerin ilçedeki özel okullarda uygulanabilmesi için önce gerekli resmi izinler alınmıştır. Daha sonra İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan özel okul müdürleri ile görüşülerek anket linkini çalıştıkları kurumdaki öğretmenlere e-mail yolu ile paylaşımı istenmiş, öğretmenlerin anketi cevaplamaları sağlanarak, veriler toplanmıştır. Veriler 248 kadın, 39 erkek, toplam 287 özel okul çalışanı olan özel okul öğretmeninden toplanmıştır.

**3.3.1. Veri toplama araçları.** Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşturulmuştur. Ankette, “Örgütsel Stres” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin belirlenmesi için de 8 soru oluşturulmuştur.

Anket formunun ilk bölümünü demografik bilgileri edinmeye yönelik, cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı kademe, meslekteki çalışma yılı, işletmedeki çalışma süresi ve gelir düzeyi ile ilgili sorular oluşturmaktadır.

**3.3.1.1. Örgütsel stres ölçeği.** Anket formunun ikinci bölümünde “Örgütsel Stres Ölçeği” kullanılmıştır.

İşgörenlerin örgütsel stres düzeylerini belirlemek amacıyla Solakoğlu (2007)’nin farklı araştırmacıların (Davis & Newstorm 1988; Eren Gümüştekin & Öztemiz 2004; Kreitner & Kinicki 1989) çalışmalarından yararlanarak oluşturduğu 28 madde ve beş boyuttan (yapılan işin özelliği, maddi olanaklar, mesleki ilerleme, terfi ve takdir, yönetici ve iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları) meydana gelen ölçekten yararlanılmıştır.

Söz konusu ölçek beşli Likert tipi bir ölçektir. Çalışanların maddelerle alakalı katılım seviyeleri; “5=Hiç Katılmıyorum”, “4=Az Katılıyorum”, “3=Orta Düzeyde Katılıyorum”, “2=Çok Katılıyorum”, “1=Tamamen Katılıyorum” biçiminde puanlandırılmıştır.

Anketin alt boyutlarından, yapılan işin özelliği ile ilgili stres boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Bunlar; ( 1, 2, 3, 4, 5. ve 6. )maddelerdir. Maddi olanaklar ile ilgili stres boyutu da 6 maddeden oluşmaktadır. Bunlar; ( 7, 8, 9, 10, 11. ve 12.) maddelerdir. Mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili olan stres boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Bunlar; ( 13, 14, 15, 16. ve 17.) maddelerdir. Yönetici ile ilgili olan stres boyutu da 5 maddeden oluşmakta ve bunlar; ( 18, 19, 20, 21. ve 22.) maddelerdir. İş arkadaşlarının oluşturduğu stres boyutu 6 maddeden oluşup, bunlar ( 23, 24, 25, 26, 27. ve 28.) maddelerdir.

Ölçekten alınan minimum puan 28, maksimum alınan puan ise  $28 \times 5 = 140$ ’tır. Ölçekten alınan düşük puan örgütsel stresin yüksek, yüksek puan ise örgütsel stresin düşük olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirliği, Kılıç, G., Tunç, T., Saraçlı, S. & Kılıç, İ.(2013) çalışmasında 0,838 bulunmuştur. Güvenilirlikler 0,70’ten büyük olduğu için ölçek veri toplamak için uygun bulunmuştur.

**3.3.1.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği.** Anket formunun üçüncü bölümünde “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği,

örgütsel özdeşleşmenin belirlenmesinde, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Loğa (2003) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Toplam 6 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sık sık, 5=Her zaman katılıyorum). Ölçekten alınan minimum puan 6, maksimum puan ise  $6 \times 5 = 30$ 'dur. Ölçekten alınan düşük puan örgütsel özdeşleşmenin düşük, yüksek puan ise örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğunu göstermektedir.

Mael ve Ashforth (1992) araştırmasında ölçeğin güvenirlik kat sayısını .87 olarak bulmuştur. Tüzün(2006) ise yaptığı araştırma sonucunda kullandığı ölçeğin güvenirlik katsayısını .78 olarak bulmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu, faktör yüklerinin .42-.86 arasında değiştiği belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük 'grup içi özdeşleşme' (GİÖ) ve 'örgütle özdeşleşme' (ÖÖ) olarak adlandırılan iki boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar, toplam varyansın %66'sını açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .84 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu .82 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin güvenilir bir ölçek olarak kabul edilebileceğini göstermektedir.

**3.3.2. Verilerin analizi.** Verilerin analizinde YEM ( Yapısal Eşitlik Modeli) kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modelleri (YEM), bir istatistik modelleme tekniği olup ölçülen ve ölçülemeyen değişkenler arasındaki sebep-sonuç ilişkisini ortaya koyar. Yapısal eşitlik modelleri çoklu regresyon, path analizi, faktör analizi, zaman serisi analizi ve kovaryans analizi gibi birçok analiz tekniğine göre daha güçlü ve bunlara alternatif olan yöntemleri içermektedir (Şehribanoğlu, 2005). Yapısal eşitlik modelleri (YEM) gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan özellikle gizil (latent) değişkenleri, hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlerde uygulanan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. Kuramsal yapıların formüle edilmesiyle ilgili karşılaşılan problemlerin çözümünde de yararlı bir teknik olduğu kanıtlanmıştır. Özellikle psikoloji, sosyoloji, pazarlama ve eğitim bilimlerinde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve kuramsal modellerin sınanmasında kullanılan sistemli bir araçtır. Teknik olarak YEM doğrusal yapı eşitlik setindeki bilinmeyen parametrelerin

tahmin edilmesinde kullanılır. Eşitliklerdeki değişkenler genellikle doğrudan gözlenen değişkenler ile ilişkili gizil değişkenlerdir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz & Çelik, 2005; akt. Çınar & Saraçlı, 2015).

İstatistiksel çözümler gerçekleştirilirken SPSS ve LISREL paket programlarından yararlanılmıştır. Ayrıca karşılaştırmalı sorularda t-testi ve ANOVA Yöntemi, Regresyon ve Korelasyon, aracı değişkeni analiz ederken İlişki Testi kullanılmıştır.

### **3.4. Sınırlamalar**

Örgütsel Stres anketinin uzun versiyonu yerine 28 soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Bunun nedeni öğretmenlerin iş yoğunluğu sebebiyle çok sorudan oluşan bir anketi doldurmak istemeyeceklerinin düşünülmesidir.

Anketi dolduran öğretmenlerin, verdikleri cevaplarda samimi oldukları ve yanıtlarıyla gerçeği yansıttıkları kabul edilmiştir.

Araştırma süre kısıtı nedeniyle veri çeşitlenmesi yapılamamış, nicel verileri destekleyecek nitel verilere ulaşılamamıştır.

## Bölüm 4

### Bulgular

Bu bölümde, ankete katılan öğretmenlere ait betimleyici istatistikler, ölçeklere ait açıklayıcı faktör analizi/ doğrulayıcı faktör analizi, örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşmeye ait AFA ve DFA, analizleri, DFA ve YEM modelleri için uyum kriterlerine ait değerleri, ölçek puanlarına ilişkin betimsel analizler ve ölçek güvenilirliği, ölçeklerin demografik özelliklere göre analizi, korelasyon tablosu yol analizi, tartışma ve sonuçlara yer verilmiştir.

#### 4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özelliklerin Dağılımı

Katılımcı bireylere ilişkin demografik özellikler ile ilgili bulgulara Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo 3

#### *Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı*

		N	(%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	243	87,4
	Erkek	35	12,6
<b>Medeni Durum</b>	Bekâr	127	45,7
	Evli	51	54,6
<b>Yaş</b>	22-27 yaş	48	17,3
	28-33 yaş	46	16,5
	34-39 yaş	70	25,2
	40-45 yaş	38	13,7
	46-51 yaş	38	13,7
	52-57 yaş	6	2,2
	58 ve/veya yukarısı yaş	32	11,5
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Ortaöğretim (Lise)	3	1,1
	Ön Lisans	37	13,3
	Lisans	170	61,2
	Lisansüstü	68	24,5
	Anasınıfı İlköğretim	34 165	12,2 59,4



Tablo 3 (devam)

		N	(%)
<b>Çalıştığı Kademe</b>	Ortaöğretim	53	19,1
	Lise	26	9,4
	5 yıl veya daha az	59	21,2
<b>Meslekteki Çalışma Yılı</b>	6-12 yıl	65	23,4
	13-18 yıl	61	21,9
	19-25 yıl	49	17,6
	26-31 yıl	9	3,2
	32 ve/veya daha fazla yıl	35	12,6
	1 yıl ve daha az	61	21,9
<b>İşletmedeki Çalışma Süresi</b>	2-4 yıl	111	39,9
	5-7 yıl	49	17,6
	8-10 yıl	25	9,0
	11 yıl ve daha fazlası	32	11,5
	1000-2000 TL	19	6,8
<b>Gelir Düzeyi</b>	2001-3000 TL	93	33,5
	3001-4000TL	101	36,3
	4001-5000 TL	36	12,9
	5001'den fazlası	29	10,4

Tablo 3 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin cinsiyetlerinin %87.4'ünün kadın, %12.6'sının erkek olduğu görülmektedir. Bu öğretmenlerin medeni durumları incelendiğinde %45.7'sinin bekâr, %54.6'sının evli olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş grupları bakıldığında %17.3'ünün 22-27 yaş grubunda, %16.5'inin 28-33 yaş grubunda, %25.2'sinin 34-39 yaş grubunda %13.7'sinin 40-45 yaş grubunda %13,7'sinin 46-51 yaş grubunda %2,2'sinin 52-57 yaş grubunda %11,5'inin 58 yaş üzeri grupta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine bakıldığında %1,1'inin ortaöğretim(lise) mezunu, %13,3'ünün önlisans mezunu, %61,2'sinin lisans mezunu, %24,5'inin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı kademelere bakıldığında %12,2'sinin anasınıfında, %59,4'ünün ilköğretim okullarında, %19,1'inin ortaöğretim okullarında, %9,4'ünün lise okullarında çalıştığı görülmektedir. Öğretmenlerin meslekteki çalışma sürelerine bakıldığında; %21,2'sinin 5 ve daha az yıl çalıştığını, %23,4'ünün 6-12 yıl arasında çalıştığını, %21,9'unun 13-18 yıl arasında çalıştığını, %17,6'sının 19-25 yıl arasında çalıştığını, %3,2'sinin 26-31 yıl arsında çalıştığını, %12,6'sının 32 ve daha fazla yıl çalıştığını görmekteyiz. Öğretmenlerin işletmede çalışma sürelerine bakıldığında %21,9'unun 1 yıl ve daha az çalıştığını, %39,9'unun 2-4 yıl çalıştığını, %17,6'sının 5-7 yıl çalıştığını, %9,0'ının 8-10 yıl çalıştığını, %11,5'inin 11 yıl ve daha fazla çalıştığını görmekteyiz. Bu öğretmenlerin gelir düzeylerine bakıldığında %6,8'i

1000-2000 TL ücret aldığı, %33,5'inin 2001-3000 TL ücret aldığı, %36,3'ü 3001-4000 TL ücret aldığı, %12,9'unun 4001-5000 TL ücret aldığını ve %10,4'ünün 5001 TL den fazla ücret aldığı görülmektedir.

Tablo 4

*Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler*

Değişken		Örgütsel Stres		Örgütsel Özdeşleşme	
		Ort.	S.Sap.	Ort.	S.Sap.
Cinsiyet	Kadın	2.98	0.86	3.61	0.86
	Erkek	2.78	0.78	3.74	0.94
Medeni Hal	Bekâr	3.10	0.90	3.56	0.89
	Evli	2.82	0.79	3.69	0.86
Yaş	22-27	3.10	0.82	3.64	0.95
	28-33	2.99	0.85	3.69	0.95
	34-39	2.90	0.82	3.50	0.84
	40-45	3.00	0.76	3.61	0.72
	46-51	2.96	0.96	3.59	0.92
	52-57	2.45	0.91	3.83	0.76
	58 ve üstü	2.79	0.96	3.86	0.86
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim	2.63	1.12	4.77	0.38
	Önlisans	2.74	0.90	3.81	0.73
	Lisans	2.96	0.79	3.61	0.85
	Lisansüstü	3.04	0.97	3.54	0.98
Çalıştığı Kademe	Anasınıfı	2.70	0.83	3.83	0.75
	İlköğretim	3.00	0.87	3.61	0.89
	Ortaöğretim	2.92	0.75	3.65	0.96
	Lise	3.02	0.98	3.48	0.74
Meslekteki Çalışma Yılı	5 yıl ve daha az	2.97	0.80	3.53	0.94
	6-12 yıl	2.97	0.87	3.57	0.94
	13-18 yıl	3.04	0.81	3.75	0.81
	19-25 yıl	2.97	0.89	3.52	0.82
	26-31 yıl	2.28	0.76	3.75	0.32
	32 yıl ve daha fazla	2.83	0.94	3.83	0.91
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıl ve daha az	2.89	0.82	3.59	0.94
	2-4 yıl	2.98	0.85	3.64	0.93
	5-7 yıl	2.92	0.88	3.65	0.78
	8-10 yıl	2.99	0.91	3.68	0.83
	11 yıl ve daha fazlası	2.94	0.90	3.62	0.77

Tablo 4 (devam)

Değişken		Örgütsel Stres		Örgütsel Özdeşleşme	
		Ort.	S.Sap.	Ort.	S.Sap.
Gelir Düzeyi	1000-2000 TL	2.93	0.89	3.76	0.76
	2001-3000 TL	2.99	0.81	3.42	1.00
	3001-4000 TL	2.95	0.90	3.71	0.80
	4001-5000 TL	3.04	0.76	3.94	0.75
	5001'den fazlası	2.71	0.91	3.55	0.76

Örgütsel stres puan ortalamaları bakımından bu öğretmenler incelendiğinde ise, en yüksek stres puan ortalamasına bağlı bireylerin cinsiyet bakımından kadın, medeni hal açısından bekâr, yaş grubu olarak 22-27 yaş grubunda, eğitim durumlarına bakıldığında lisansüstü mezunu olan, çalıştığı kademe ele alındığında lise okullarında çalışan, meslekteki çalışma yılı olarak meslekte 13-18 yıl eğitim vermiş, işletmedeki çalışma süresi bakımından işletmede 8-10 yıl çalışmış ve gelir düzeyi açısından gelir düzeyi 4001-5000 TL arası ücret alan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları bakımından bu öğretmenler incelendiğinde ise, en yüksek özdeşleşme puan ortalamasına bağlı bireylerin cinsiyet bakımından erkek, medeni hali durumuna göre evli, yaşları bakımından 58 ve üzeri yaş grubunda, eğitim düzeyleri açısından ortaöğretim(lise) mezunu olan, çalıştığı kademe olarak anaokulunda çalışan, meslekteki çalışma yılı bakımından meslekte 32 ve daha fazla yıl eğitim vermiş, işletmedeki çalışma süresi olarak işletmede 8-10 yıl çalışmış ve gelir düzeyleri açısından gelir düzeyi 4001-5000 TL arası ücret alan öğretmenler olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Ölçeklere Ait Açıklayıcı Faktör Analizi/ Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Stres ölçeklerinde yer alan soruların (maddelerin / değişkenlerin) ankete katılan öğretmenler için güvenilirliğinin araştırılması amacıyla ilgili maddelere Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmış, daha sonra da Örgütsel Stresin, Örgütsel Özdeşleşmenin AFA sonucunda ortaya konulan dört alt boyutu olan İşin Özelliği (IO), Yönetim ve Mesleki İlerleme (YMI) Maddi Olanaklar (MO) ve İş Arkadaşları (IA) boyutları üzerindeki etkilerini belirlemek amacı ile Yapısal Eşitlik Modellemesinden (YEM) yararlanılarak çözümlenmeler gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel Strese ilişkin AFA'ya ait bulgular Tablo 5'de, Örgütsel Özdeşleşmeye ilişkin AFA'ya ait bulgular ise Tablo 6'da verilmiştir.

AFA'da yer alan Örgütsel Strese ilişkin maddelerin geneli için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach's Alpha değeri 0.944 olarak, Örgütsel Özdeşleşmeye ilişkin maddelerin geneli için ise bu değer 0.825 olarak hesaplanmıştır ki bu değerler kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunun bir göstergesidir.

Tablo 5

*Örgütsel Stres Değişkenlerine Ait AFA Sonuçları ve Cronbach  $\alpha$  Değerleri*

<b>Faktörler/Maddeler</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Açıklanan Varyans (%)</b>	<b>Cronbach <math>\alpha</math></b>
<b>İşin Özelliğı (IO)</b>			
<b>IO1.</b> İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum.	,795		
<b>IO2.</b> Benden kapasitemi aşan işler bekleniyor.	,772	14,362	0,879
<b>IO3.</b> Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır.	,843		
<b>IO4.</b> İşlerimi yaparken zaman baskısı yaşamaktayım.	,788		
<b>Yönetim ve Mesleki İlerleme (YMI)</b>			
<b>YMI1.</b> İşimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır.	,596		
<b>YMI2.</b> Yöneticim astlarının duygularını fazla önemsememektedir.	,736		
<b>YMI3.</b> Yöneticim ve üstlerimle etkili iletişim kuramamaktayım.	,777		
<b>YMI4.</b> Bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor.	,673		
<b>YMI5.</b> Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	,644	21,105	0,918
<b>YMI6.</b> Yapılan terfilerden memnun değilim.	,707		
<b>YMI7.</b> İşyerimde erken terfi eden arkadaşlarımın benden daha başarısız olduğunu düşünüyorum.	,645		
<b>YMI8.</b> İnsanlar bu işte başka işlerde olduğu gibi kolay terfi edemezler.	,478		
<b>YMI9.</b> İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	,698		
<b>Maddi Olanaklar (MO)</b>			
<b>MO1.</b> Maaş artışından memnun değilim.	,769		
<b>MO2.</b> Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır.	,552	17,958	0.908
<b>MO3.</b> İşyerimde elde ettiğim maddi imkânlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir.	,845		

Tablo 5 (devam)

Faktörler/Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach $\alpha$
MO4. İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkânlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir.	,851		
MO5. İşimin sağladığı maddi imkânlardan memnun değilim.	,862		
<b>İş arkadaşları (IA)</b>			
IA1. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır.	,409		
IA2. Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.	,809		
IA3. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum.	,689	13,638	0.827
IA4. Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum.	,839		
IA5. Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	,708		

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel strese bağlı olan İşin Özelliği alt boyutu 4 madde ile, Yönetim ve Mesleki İlerleme alt boyutu 9 madde ile, Maddi Olanaklar alt boyutu 5 madde ile ve İş Arkadaşları alt boyutu ise 5 madde ile açıklanabilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda bu dört faktör toplam varyansın % 67.036'ini açıklamaktadır.

Örgütsel Stres Ölçeğinin orijinalinde Yapılan işin özelliği, Maddi olanaklar, Mesleki ilerleme terfi ve takdir, Yönetici ve İş arkadaşları olmak üzere 5 boyuttan oluşurken, uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda; Mesleki ilerleme terfi ve takdir boyutu ile Yönetici boyutları aynı faktör içerisinde yer aldıklarından bu iki faktör çözümlenmelerde birleştirilerek Yönetim ve Mesleki ilerleme olarak tek boyut altında birleştirilmiş ve Örgütsel Stres dört alt boyutta değerlendirilmeye alınmıştır. Benzer biçimde Örgütsel Özdeşleşme de tek boyut altında analize dâhil edilmiştir.

Faktörler içerisindeki yükleri bakımından İşin Özelliği için 0.843'lük yük ile IO3 değişkeni, Yönetim ve Mesleki İlerleme için 0.777'lük yük ile YMI3 değişkeni, Maddi Olanaklar için ise 0.862'lik yük ile MO5 değişkeni, İş Arkadaşları alt boyutu için ise 0.839'lük yük ile IA4 değişkenlerinin en etkili değişkenler olduğu görülmektedir. Her bir faktöre ait öz değerler, varyans açıklama oranları ve Cronbach's Alpha değerleri de Tablo 5'ten görülebilir.

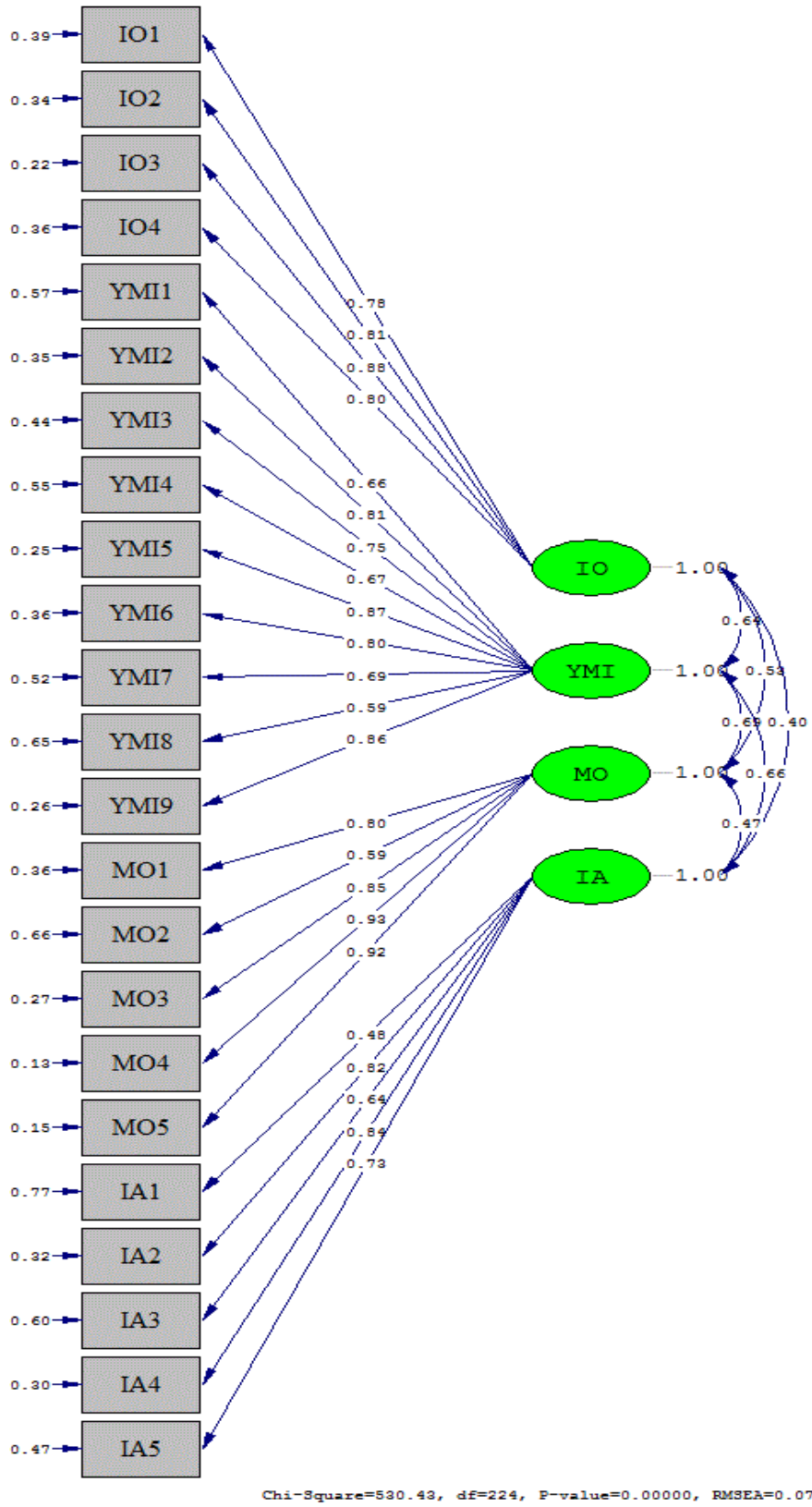
Tablo 6

*Örgütsel Özdeşleşme Değişkenlerine Ait AFA Sonuçları ve Cronbach  $\alpha$  Değerleri*

<b>Faktörler/Maddeler</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Açıklanan Varyans (%)</b>	<b>Cronbach <math>\alpha</math></b>
<b>Örgütsel Özdeşleşme (OO)</b>			
OO1. Birisi benim çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi hissederim.	,759		
OO2. Başkalarının çalıştığım işletmeyle ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir.	,636		
OO3. Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim.	,677	54,191	0.825
OO4. Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır.	,800		
OO5. Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim.	,825		
OO6. Eğer medyadaki bir haber çalıştığım işletmeyi eleştirse, utanç duyarım.	,701		

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme boyutunun 6 madde ile ifade edilebildiği görülmektedir. Bu faktörler içerisindeki 0.825'lik yük ile OO5 değişkeninin en etkili değişken olduğu görülmektedir. Bu tek boyut ile AFA sonucunda, toplam varyansın %54,191'i açıklanmaktadır.

Örgütsel Stresin alt boyutlarının yer aldığı DFA analizi sonuçları Şekil 2. ve Tablo 7'de verilmektedir.



Şekil 2. Örgütsel strese ilişkin DFA analizi sonuçları.

Örgütsel Stresin alt boyutlarından İşin Özelliği boyutu üzerinde 0,88'lik katsayı ile IO3 "Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır." değişkeni en etkili değişken olarak belirlenirken, Yönetim ve Mesleki İlerleme alt boyutu üzerinde 0,87'lik bir katsayı ile YMI5 "Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum." değişkeni en etkili değişken olarak belirlenmiştir. Maddi Olanaklar alt boyutu üzerinde MO4 " İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkânlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir." değişkeni 0,93'lük katsayı ile en etkili değişken olarak belirlenirken, 0,84'lük katsayı ile IA4 "Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum" değişkeni İş Arkadaşları alt boyutu üzerinde en etkili değişken olarak belirlenmiştir.

Bunların dışında, Örgütsel Stresin İşin Özellikleri ile Yönetim ve Mesleki İlerleme alt boyutları arasındaki ilişki miktarı 0,64, İşin Özellikleri ile Maddi Olanaklar alt boyutları arasındaki ilişki miktarı 0,53, ve İşin Özellikleri ile İş Arkadaşları alt boyutları arasındaki ilişki miktarı 0,40 olarak belirlenirken, Yönetim ve Mesleki İlerleme ile Maddi Olanaklar alt boyutları arasındaki ilişki miktarı 0,69, Yönetim ve Mesleki İlerleme ile İş Arkadaşları alt boyutları arasındaki ilişki miktarı 0,66, ve son olarak da, Maddi Olanaklar ile İş Arkadaşları alt boyutları arasındaki ilişki miktarı 0,47 olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın uygulama kısmında kurulan Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ne ait uyum kriterlerinin yer aldığı Tablo 7 incelendiğinde Örgütsel Strese (OS) ilişkin DFA analizi için uyum kriterlerin geneli için kabul edilebilir sınırlar arasında yer aldığını söylemek mümkündür. Bu kriterler dışında  $\chi^2 (224)=530.43$ ;  $\chi^2/sd =2.367 < 3$  değeri de model uygunluğunun belirlenmesinde kullanılan diğer bir istatistik olup, modelin istatistiki açıdan uygun olduğunun diğer bir göstergesidir.



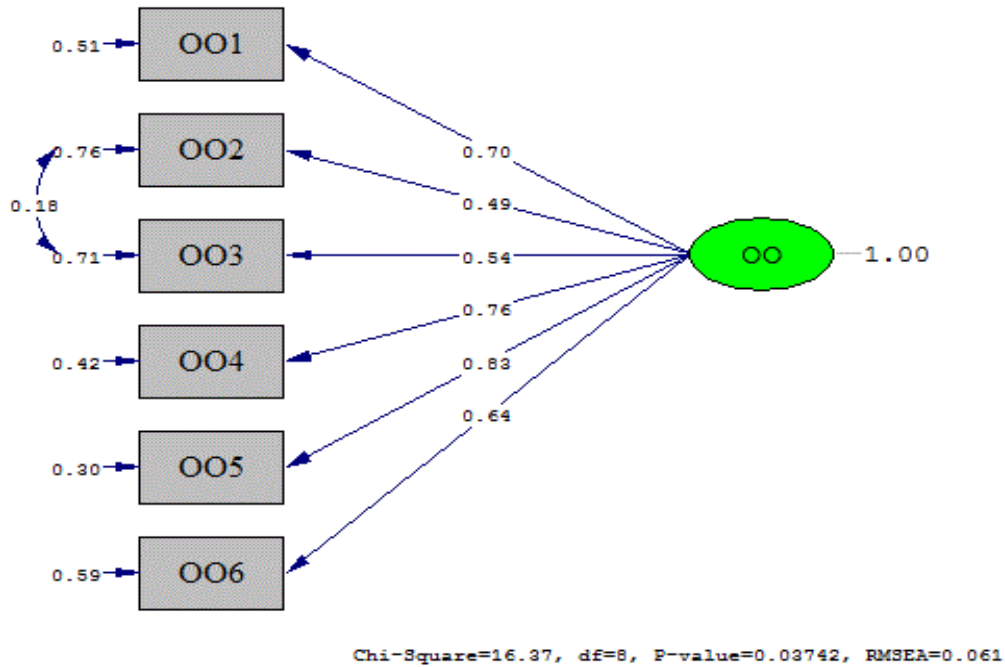
Tablo 7

*DFA ve YEM Modellerine Ait Değerler ve Uyum Kriteri*

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	OS	OO	OS-OO
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	0,0701	0.0613	0.0614
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.0616	0.0287	0.0763
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.848	0.982	0.835
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.813	0.951	0.804

(Kaynak: Schermelleh-Engel and Moosbrugger, 2003). (RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, SRMR: Standardized Root Mean Square Residual, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index)

Örgütsel Özdeşleşmeye ait DFA analizi sonuçları Şekil 3. ve Tablo 7’de verilmektedir. Şekil 3.’ten de görüleceği üzere, kurulan modelin uygunluğunu iyileştirmek (kabul edilebilir uyum sınırları içerisine çekebilmek) ya da uygun olmayan bir modeli uygun bir hale getirebilmek için LISREL Programında yer alan çıktıda belirtilen ve teorik olarak da anlamlı olan önerilere bağlı olarak bazı modifikasyonlar (maddelere ait hata kovaryansları serbest bırakılmıştır) yapılmıştır.



Şekil 3. Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin DFA analizi sonuçları.

Şekil 3. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme üzerinde en etkili değişkenin 0.83'lük katsayı ile OO5 "Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim." değişkeni olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları işletmelerinin övülmesine yönelik yapılacak çalışmalar sonucunda sağlanacak bir birimlik artışın, örgütsel özdeşleşmede 0.83 birimlik bir artışa sebep olacağı söylenebilir. İkinci sırada etkili olan OO4 "Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır" değişkeni de 0,76'luk katsayıyı ile çalışanların işletmelerini ne kadar benimsediklerini gösteren etkili bir değişkendir.

Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlılığının belirlenmesinde kullanılan Tablo 7'de verilen değerler de incelendiğinde ilgili uyum kriterlere göre modelin uygun bir model olduğu söylenebilir. Ayrıca  $\chi^2(8) = 16,37$ ;  $\chi^2/sd = 2.04 < 3$  değeri de uygun bir model olduğunun bir diğer göstergesidir.

#### 4.3. Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel Analizler ve Ölçek Güvenilirliği

Bu bölümde ölçek puanlarına ilişkin betimsel istatistikler ve ölçek güvenilirlikleri hakkında bilgi verilecek, elde edilen sonuçlar konu alınacak ve Tablo 8'de gösterilecektir.

Tablo 8

*Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri*

Değişkenler	N	Min	Max	X	Sd	Cronbach's Alpha
<b>Örgütsel Stres</b>	278	1	5	2.952	0.858	0.944
İşin Özelliği	278	1	5	3.134	1.083	0.879
Yönetim ve Mesleki İlerleme	278	1	5	2.752	1.110	0.918
Maddi Olanaklar	278	1	5	3.832	1.179	0.908
İş Arkadaşları	278	1	5	2.450	0.953	0.827
<b>Örgütsel Özdeşleşme</b>	278	1	5	3.635	0.879	0.825

Deneklerden toplanan veri setinin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler aşağıdaki kriterler doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Cronbach alfa katsayısının değerlendirme kriterleri (Özdamar, 1999,s. 522)

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise oldukça güvenilirirdir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu kriterler dikkate alındığında araştırmada kullanmış olduğumuz ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde en düşük güvenilirlik düzeyinin 0,825 ile örgütsel özdeşleşme ölçeğinde olduğu tespit edilmiştir. En düşük güvenilirlik seviyesinin oldukça güvenilir olması çalışmadan elde edilen sonuçların genelleştirilebileceği sonucunu vermektedir.

#### 4.4. Örgütsel Stres ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

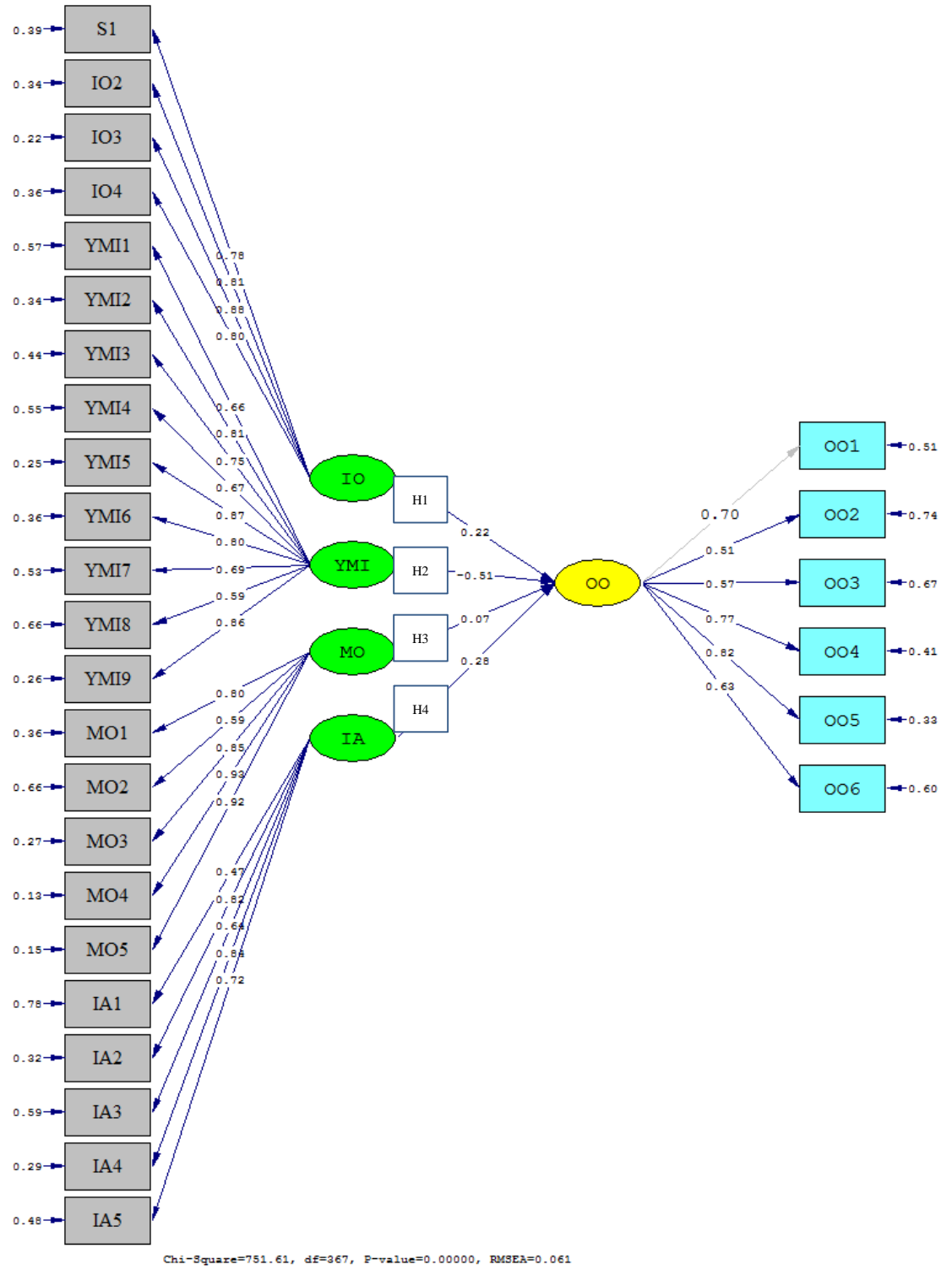
Bu bölümde, Örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin kurulan modele ait standartlaştırılmış parametre tahminleri, t istatistikleri ve hipotezler, örgütsel stres ile örgütsel özdeşleşme boyutlarına ilişkin YEM sonuçları ve bu sonuçlarla ilgili tablo ve şekiller bulunmaktadır.

Örgütsel Stres ile Örgütsel Özdeşleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesi için kurulan Yapısal Eşitlik Modellemesine ait sonuçlar Şekil 4 ve Tablo 9'da verilmektedir. Örgütsel Stresi ifade edilen gizil değişkenler ile bireylerin Örgütsel Özdeşleşme durumları arasındaki ilişkiye ait oluşturulan alternatif araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- **H<sub>1</sub>**:Öğretmenlerin Yapılan İşin Özelliği arttıkça Örgütsel Özdeşleşmeleri de artar.
- **H<sub>2</sub>**:Öğretmenlerin Yönetim ve Mesleki İlerleme olanakları arttıkça Örgütsel Özdeşleşmeleri de artar.
- **H<sub>3</sub>**:Öğretmenlerin Maddi Olanakları arttıkça Örgütsel Özdeşleşmeleri de artar.
- **H<sub>4</sub>**:Öğretmenlerin İş Arkadaşlıkları arttıkça Örgütsel Özdeşleşmeleri de artar.

Şekil 4.'de kurulan model için, Tablo 9'dan da görüleceği üzere Örgütsel Stresin alt boyutlarından, Öğretmenlerin Yapılan İşin Özelliği, Yönetim ve Mesleki İlerleme Durumları ve İş Arkadaşlıkları boyutları ile Örgütsel Özdeşleşmeleri arasında kurulan hipotezler istatistiksel açıdan %95 güvenilirlikle anlamlı bulunmuş, Maddi Olanaklar alt boyutu ile Örgütsel Özdeşleşmelerine ilişkin kurulan alternatif hipotez ise anlamlı bulunmamıştır.





Şekil 4. Örgütsel stres ile örgütsel özdeşleşme boyutlarına ilişkin YEM sonuçları.

Şekil 4. incelendiğinde, DFA'ne benzer olarak öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri üzerinde 0.82'lik katsayı ile OO5 "Birisi çalıştığım işletmeyi

övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim.” değişkeni en anlamlı değişken olarak elde edilirken, Örgütsel Stresin alt boyutlarından İşin Özellikleri boyutu üzerinde 0,88'lik katsayı ile IO3 " Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır." değişkeni en etkili değişken olarak belirlenirken, Yönetim ve Mesleki İlerleme alt boyutu üzerinde 0,87'lik bir katsayı ile YMI5 " Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum" değişkeni en etkili değişken olarak belirlenmiştir. Maddi Olanaklar alt boyutu üzerinde MO3 " İşyerimde elde ettiğim maddi imkânlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir" ve MO4 "İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkânlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir" değişkenleri 0,92'lik katsayılarla ile en etkili değişken olarak belirlenirken, IA4 "Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum" değişkeni 0,84'lük katsayı ile İş Arkadaşları alt boyutu üzerinde en etkili değişken olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme üzerinde, Örgütsel Stresin alt boyutlarından sırası ile en etkili olanları 0,28'lik katsayı ile İş Arkadaşları boyutu, 0,22'lik katsayı ile İşin Özellikleri alt boyutu, -0,51'lik katsayı ile Yönetim ve Mesleki ilerleme alt boyutu ve son olarak da (t değerine göre istatistiki açıdan anlamlı olmamakla beraber) 0,07'lik katsayı ile Maddi Olanaklar alt boyutu olduğu görülmektedir.

Araştırma sorusu 3 bu bağlamda incelendiğinde, uygulanan yapısal eşitlik modellemesi sonucunda kurulan genel model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p=0.000$ ,  $RMSEA=0,061$  ve  $Ki-Kare/sd = 751.61/267=2.81 < 3$ , (diğer uyum kriterleri de Tablo 7'den görülmektedir) ) ve bu bağlamda istatistiksel olarak örgütsel stresin örgütsel özdeşleşmenin bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Örgütsel Stresin herbir alt boyutunun Örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olup olmadıklarına ait hipotezler incelendiğinde ise, İş arkadaşları, Yönetim mesleki İlerleme ve İşin olanakları boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (Sırası ile t istatistikleri 2.85, -3.77 ve 2.28) Maddi olanaklar boyutunun ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (t istatistiği: 0.45) tablo 9'dan da görüleceği üzere söylenebilir.

Yapısal eşitlik modellemesi sonuçları ele alınan boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlerken diğer boyutları sabit tutarak ilgili alt boyut ile Örgütsel Özdeşleşme arasında kısmi korelasyonları hesapladığından, bu kısmi korelasyon katsayılarına bakarak yorum yapılacak olursa, örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak

anlamli olan (yordayicisi olan) u alt boyuttan İşin özelliği alt boyutundaki bir birimlik artışın örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,22 birimlik bir artışa sebep olacağı, Yönetim ve mesleki ilerleme alt boyutundaki bir birimlik artışın örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,51 birimlik bir azalışa sebep olacağı ve son olarak da iş arkadaşları boyutundaki bir birimlik artışın örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,28 birimlik bir artışa sebep olacağı söylenebilir.

Tablo 9

*Örgütsel Stres ve örgütsel zdeşleşmeye İlişkin Kurulan Modele Ait Standartlaştırılmış Parametre Tahminleri, t İstatistikleri ve Hipotezler*

Hipotezler	Yollar	Standartlaştırılmış Parametre Tahminleri	t İstatistiği	Sonuç
H <sub>1</sub>	(IO) → (OO)	0.22	2.28	Doğrulandı
H <sub>2</sub>	(YMI) → (OO)	-0.51	-3.77	Doğrulandı
H <sub>3</sub>	(MO) → (OO)	0.07	0.45	Doğrulanmadı
H <sub>4</sub>	(IA) → (OO)	0.28	2.85	Doğrulandı

Tablo 9 incelendiğinde rgtsel Stresin, İşin zelliği, Yönetim ve Mesleki İlerleme durumları ve İş Arkadaşlıkları boyutları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında kurulan hipotezler istatistiksel açıdan doğrulanırken, Maddi Olanaklar alt boyutu ile örgütsel özdeşleşmeye ilişkin alternatif hipotezin doğrulanmadığı görülmektedir.

#### 4.5. Ölçeklerin eşitli Demografik zelliklere Göre Analizi(t/F)

Bu bölümde örgütsel stres leğinin ve örgütsel özdeşleşme leğinin demografik özelliklere göre t-test ve ANOVA ile yapılan analizlerine yer verilmiştir.

##### 4.5.1. Örgütsel stres leğinin çeşitli demografik özelliklere göre analizi.

Bu bölümde örgütsel stres leğinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamli farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffve LSD, olmaması

durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Analize dair bulgular verilen tablolarda görülmektedir.

Tablo 10

*Örgütsel Stres Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (t-test ve ANOVA)*

		N	$\bar{X}$	ss	t	P
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	127	3,13	0,95	2,325	<b>0,021*</b>
	Evli	151	2,88	0,84		
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	243	3,01	0,91	0,691	0,490
	Erkek	35	2,89	0,85		
<b>Yaş</b>	22-27 yaş	48	3,13	0,86	0,594	0,735
	28-33 yaş	46	3,04	0,90		
	34-39 yaş	70	2,99	0,88		
	40-45 yaş	38	3,02	0,80		
	46-51 yaş	38	2,97	0,99		
	52-57 yaş	6	2,54	1,11		
	58 ve/veya yukarısı yaş	32	2,84	1,03		
<b>Eğitim Durumu</b>	Ortaöğretim (Lise)	3	2,52	1,20	1,231	0,299
	Önlisans	37	2,78	0,95		
	Lisans	170	3,01	0,82		
	Lisansüstü	68	3,09	1,05		
<b>Çalışılan Kademe</b>	Anasınıfı	34	2,74	0,86	1,353	0,258
	İlköğretim	165	3,04	0,92		
	Ortaöğretim	53	2,94	0,79		
	Lise	26	3,16	1,04		
<b>Mesleki Yılı</b>	5 yıl veya daha az	59	3,00	0,84	1,496	0,191
	6-12 yıl	65	3,04	0,92		
	13-18 yıl	61	3,09	0,86		
	19-25 yıl	49	3,03	0,91		
	26-31 yıl	9	2,26	0,84		
	32 ve/veya daha fazla yıl	35	2,88	1,01		
<b>İşletmedeki Çalışma Süresi</b>	1 yıl ve daha az	61	2,93	0,86	0,196	0,941
	2-4 yıl	111	3,02	0,88		
	5-7 yıl	49	2,95	0,95		
	8-10 yıl	25	3,09	0,98		
	11 yıl ve daha fazlası	32	3,02	0,98		
<b>Gelir Durumu</b>	1000-2000 TL	19	2,99	1,00	0,790	0,533
	2001-3000 TL	93	3,03	0,84		
	3001-4000TL	101	3,03	0,96		
	4001-5000 TL	36	3,04	0,78		
	5001'den fazlası	29	2,72	0,98		

Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi ve ANOVA testi sonucunda katılımcıların örgütsel stres düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bulunmuştur. (T= 2,325, P<0,05). Medeni durumları bekâr ( $\bar{X}$  = 3,13) olanların örgütsel stres algıları medeni durumu evli ( $\bar{X}$  = 2,88) olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel stres düzeylerinin diğer gruplar ile arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).



Tablo 11

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	p
İşin Özelliği	Kadın	243	3,14	1,11	0,253	0,801
	Erkek	35	3,09	1,01		
Yönetim ve Mesleki İlerleme	Kadın	243	2,77	1,12	0,545	0,586
	Erkek	35	2,66	1,09		
Maddi Olanaklar	Kadın	243	3,87	1,15	0,879	0,380
	Erkek	35	3,69	1,29		
İş Arkadaşları	Kadın	243	2,47	0,96	0,559	0,576
	Erkek	35	2,38	0,97		

Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda işin özelliği, yönetim ve mesleki ilerleme, maddi olanaklar ve iş arkadaşı alt boyut algıları cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 12

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	t	p
İşin Özelliği	Bekâr	127	3,26	1,11	1,773	0,077
	Evli	151	3,02	1,07		
Yönetim ve Mesleki İlerleme	Bekâr	127	2,95	1,20	2,648	<b>0,009*</b>
	Evli	151	2,60	1,01		
Maddi Olanaklar	Bekâr	127	3,95	1,12	1,370	0,172
	Evli	151	3,76	1,21		
İş Arkadaşları	Bekâr	127	2,54	0,99	1,277	0,203
	Evli	151	2,39	0,92		

\* $p<0,05$

Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda yönetim ve mesleki ilerleme medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark,

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $T= 2,648$ ,  $P<0,05$ ). Medeni durumları bekâr ( $\bar{X} = 2,95$ )olanların yönetim ve mesleki ilerleme algıları, medeni durumu evli ( $\bar{X} = 2,60$ )olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. İşin özelliği, maddi olanaklar ve iş arkadaşı alt boyut algıları cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır( $p>0,05$ ).

Tablo 13

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	Yaş	N	$\bar{X}$	ss	F	p
İşin Özelliği	22-27 yaş	48	3,17	1,13	0,825	0,551
	28-33 yaş	46	3,33	1,06		
	34-39 yaş	70	3,13	1,12		
	40-45 yaş	38	3,16	0,98		
	46-51 yaş	38	3,14	1,11		
	52-57 yaş	6	2,96	0,86		
	58 ve/veya yukarısı yaş	32	2,78	1,18		
Yönetim ve Mesleki İlerleme	22-27 yaş	48	2,94	1,11	0,633	0,704
	28-33 yaş	46	2,85	1,14		
	34-39 yaş	70	2,74	1,04		
	40-45 yaş	38	2,75	0,95		
	46-51 yaş	38	2,68	1,32		
	52-57 yaş	6	2,24	1,19		
	58 ve/veya yukarısı yaş	32	2,59	1,15		
Maddi Olanaklar	22-27 yaş	48	4,04	0,97	0,613	0,720
	28-33 yaş	46	3,86	1,20		
	34-39 yaş	70	3,83	1,15		
	40-45 yaş	38	3,89	1,14		
	46-51 yaş	38	3,83	1,16		
	52-57 yaş	6	3,23	1,73		
	58 ve/veya yukarısı yaş	32	3,68	1,39		
İş Arkadaşları	22-27 yaş	48	2,50	0,91	0,413	0,870
	28-33 yaş	46	2,32	0,95		
	34-39 yaş	70	2,50	1,00		
	40-45 yaş	38	2,53	0,92		
	46-51 yaş	38	2,49	0,99		
	52-57 yaş	6	2,07	1,15		
	58 ve/veya yukarısı yaş	32	2,49	0,96		

Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda işin özelliği, yönetim ve mesleki ilerleme, maddi olanaklar ve iş arkadaşı alt boyut algıları yaş grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 14

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	ss	F	p
İşin Özelliği	Ortaöğretim (Lise)	3	2,08	1,46	2,710	<b>0,045*</b>
	Önlisans	37	2,77	1,12		
	Lisans	170	3,17	1,04		
	Lisansüstü	68	3,26	1,17		
Yönetim ve Mesleki İlerleme	Ortaöğretim (Lise)	3	2,44	1,17	0,876	0,454
	Önlisans	37	2,52	1,05		
	Lisans	170	2,77	1,06		
	Lisansüstü	68	2,87	1,27		
Maddi Olanaklar	Ortaöğretim (Lise)	3	3,40	1,40	1,120	0,341
	Önlisans	37	3,55	1,33		
	Lisans	170	3,91	1,07		
	Lisansüstü	68	3,87	1,30		
İş Arkadaşları	Ortaöğretim (Lise)	3	2,13	1,01	0,427	0,733
	Önlisans	37	2,49	0,99		
	Lisans	170	2,42	0,88		
	Lisansüstü	68	2,56	1,12		

Katılımcıların Örgütsel stres alt boyutları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, işin özelliği alt boyut düzeyleri ile ilgili görüşleri eğitim durumuna göre gruplar arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F= 2,710$ ,  $p<0,05$ ). Katılımcıların İşin özelliği düzeylerine ilişkin görüşlerdeki farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda eğitim durumu ön lisans ile lisans ve ön lisans ile lisans üstü arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Eğitim durumu Ön lisans ( $\bar{X} = 2,77$ ) olanların, işin özelliği algıları eğitim durumu lisans ( $\bar{X} = 3,17$ ) ve eğitim durumu lisans üstü ( $\bar{X} = 3,26$ ) olanlara göre daha düşük, olduğu görülmektedir. Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda yönetim ve mesleki ilerleme, maddi olanaklar ve iş arkadaşı alt boyut algıları eğitim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 15

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Çalıştığı Kademe Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	Çalıştığı Kademe	N	$\bar{X}$	ss	F	P
İşin Özelliği	Anasınıfı	34	2,71	1,10	2,078	0,103
	İlköğretim	165	3,20	1,08		
	Ortaöğretim	53	3,21	0,98		
	Lise	26	3,07	1,35		
Yönetim ve Mesleki İlerleme	Anasınıfı	34	2,49	1,00	1,726	0,162
	İlköğretim	165	2,84	1,14		
	Ortaöğretim	53	2,58	1,00		
	Lise	26	2,98	1,22		
Maddi Olanaklar	Anasınıfı	34	3,76	1,07	0,800	0,495
	İlköğretim	165	3,79	1,22		
	Ortaöğretim	53	3,98	1,06		
	Lise	26	4,08	1,18		
İş Arkadaşları	Anasınıfı	34	2,22	0,87	0,878	0,453
	İlköğretim	165	2,53	0,97		
	Ortaöğretim	53	2,33	0,91		
	Lise	26	2,62	1,06		

Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin çalıştığı kademe gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda işin özelliği, yönetim ve mesleki ilerleme, maddi olanaklar ve iş arkadaşı alt boyut algıları çalıştığı kademe grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 16

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Meslekteki Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	Meslekteki Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	ss	F	P
İşin Özelliği	5 yıl veya daha az	59	3,21	1,04	0,945	0,452
	6-12 yıl	65	3,22	1,12		
	13-18 yıl	61	3,07	1,06		
	19-25 yıl	49	3,24	1,17		
	26-31 yıl	9	2,61	0,96		
	32 ve/veya daha fazla yıl	35	2,91	1,12		
Yönetim ve Mesleki İlerleme	5 yıl veya daha az	59	2,85	1,07	1,164	0,327
	6-12 yıl	65	2,81	1,13		
	13-18 yıl	61	2,85	1,09		
	19-25 yıl	49	2,71	1,14		
	26-31 yıl	9	1,98	0,93		
	32 ve/veya daha fazla yıl	35	2,64	1,18		
Maddi Olanaklar	5 yıl veya daha az	59	3,80	1,08	2,569	<b>0,027*</b>
	6-12 yıl	65	3,88	1,21		
	13-18 yıl	61	3,99	1,04		

Tablo 16 (devam)

	19-25 yıl	49	4,01	1,11		
	26-31 yıl	9	2,62	1,23	2,569	0,027*
	32 ve/veya daha fazla yıl	35	3,70	1,38		
İş	5 yıl veya daha az	59	2,30	0,92		
	6-12 yıl	65	2,48	0,93		
	13-18 yıl	61	2,64	1,00		
Arkadaşları	19-25 yıl	49	2,47	0,97	0,927	0,048
	26-31 yıl	9	2,13	0,91		
	32 ve/veya daha fazla yıl	35	2,46	0,99		

Katılımcıların Örgütsel stres alt boyutları meslekteki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, maddi olanaklar alt boyut düzeyleri ile ilgili görüşleri meslekteki çalışma sürelerine göre gruplar arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F= 2,569$ ,  $p<0,05$ ). Katılımcıların maddi olanaklar düzeylerine ilişkin görüşlerdeki farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda meslekteki çalışma süresi 26-31 ile 19-25 arasında, 26-31 ile 13-18 yıl arasında ve 26-31 ile 6-12 yıl arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Mesleki çalışma süreleri 26-31 yıl ( $\bar{X} = 2,62$ ) olanların, maddi olanaklar tutumları mesleki çalışma süreleri 19-25 yıl ( $\bar{X} = 4,01$ ), 13-18 yıl ( $\bar{X} = 3,99$ ) ve 6-12 yıl ( $\bar{X} = 3,88$ ) olanlara göre daha düşük, olduğu görülmektedir. Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin meslekteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda işin özelliği, yönetim ve mesleki ilerleme ve iş arkadaşı alt boyut algıları mesleki çalışma süreleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 17

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin İşletmedeki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	İşletmedeki Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	ss	F	p
İşin Özelliği	1 yıl ve daha az	61	3,17	1,11		
	2-4 yıl	111	3,22	1,08		
	5-7 yıl	49	3,01	1,03	0,891	0,470
	8-10 yıl	25	2,81	1,31		
	11 yıl ve daha fazlası	32	3,18	1,05		

Tablo 17 (devam)

Örgütsel Stres	İşletmedeki Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	ss	F	p
Yönetim ve Mesleki İlerleme	1 yıl ve daha az	61	2,67	1,04	0,337	0,853
	2-4 yıl	111	2,77	1,10		
	5-7 yıl	49	2,72	1,22		
	8-10 yıl	25	2,96	1,14		
	11 yıl ve daha fazlası	32	2,79	1,15		
Maddi Olanaklar	2-4 yıl	111	2,39	0,96	0,545	0,703
	1 yıl ve daha az	61	3,69	1,19		
	2-4 yıl	111	3,96	1,04		
	5-7 yıl	49	3,84	1,29		
	8-10 yıl	25	3,86	1,26		
İş Arkadaşları	11 yıl ve daha fazlası	32	3,78	1,31	0,819	0,514
	1 yıl ve daha az	61	2,47	0,96		
	2-4 yıl	111	2,39	0,96		
	5-7 yıl	49	2,42	0,93		
	8-10 yıl	25	2,75	0,88		
	11 yıl ve daha fazlası	32	2,54	1,05		

Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin işletmedeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda işin özelliği, yönetim ve mesleki ilerleme, maddi olanaklar ve iş arkadaşı alt boyut algıları işletmedeki çalışma süreleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 18

*Katılımcıların Örgütsel Stres Düzeylerinin Gelir Durumları Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Örgütsel Stres	Gelir Durumu	N	$\bar{X}$	ss	F	P
İşin Özelliği	1000-2000 TL	19	2,84	1,19	0,896	0,467
	2001-3000 TL	93	3,15	1,09		
	3001-4000TL	101	3,24	1,12		
	4001-5000 TL	36	3,11	0,98		
	5001'den fazlası	29	2,91	1,07		
Yönetim ve Mesleki İlerleme	1000-2000 TL	19	2,89	1,25	0,942	0,440
	2001-3000 TL	93	2,81	1,06		
	3001-4000TL	101	2,81	1,16		
	4001-5000 TL	36	2,73	1,01		
	5001'den fazlası	29	2,39	1,14		
Maddi Olanaklar	1000-2000 TL	19	3,88	1,11	1,038	0,388
	2001-3000 TL	93	3,95	1,10		
	3001-4000TL	101	3,76	1,26		
	4001-5000 TL	36	4,04	1,04		
	5001'den fazlası	29	3,56	1,24		
İş Arkadaşları	1000-2000 TL	19	2,37	1,07	0,502	0,734
	2001-3000 TL	93	2,42	0,84		
	3001-4000TL	101	2,53	1,04		
	4001-5000 TL	36	2,55	0,96		
	5001'den fazlası	29	2,30	0,94		

Katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda işin özelliği, yönetim ve mesleki ilerleme, maddi olanaklar ve iş arkadaşı alt boyut algıları gelir durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**4.5.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin çeşitli demografik özelliklere göre analizi.** Bu bölümde örgütsel özdeşleşme ölçeğinin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amaçlı iki grup karşılaştırmalarında t testi ve ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Tek yönlü varyans analizleri sonucunda tespit edilen anlamlı farklılıkların tespiti için varyansların homojen olması durumunda Scheffeve LSD, olmaması durumunda ise Tamhane Post Hoc testleri yapılmıştır. Analize dair bulgular verilen tablolarda görülmektedir.

Tablo 19

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Kadın	243	3,62	0,87	1,184	0,238
Erkek	35	3,80	0,98		

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda örgütsel özdeşleşme algıları cinsiyetlerine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 20

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Bekâr	127	3,55	0,90	1,543	0,124
Evli	151	3,71	0,87		

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda örgütsel özdeşleşme algıları medeni durumlarına göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 21

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Yaş	N	$\bar{X}$	ss	F	p
22-27 yaş	48	3,60	0,97		
28-33 yaş	46	3,70	0,95		
34-39 yaş	70	3,51	0,86		
40-45 yaş	38	3,64	0,74	0,886	0,553
46-51 yaş	38	3,60	0,92		
52-57 yaş	6	4,00	0,68		
58 ve/veya yukarısı yaş	32	3,87	0,87		

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel özdeşleşme tutumları yaş grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 22

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	ss	F	p
Ortaöğretim (Lise)	3	4,78	0,38		
Önlisans	37	3,79	0,73	2,255	0,082
Lisans	170	3,62	0,87		
Lisansüstü	68	3,56	0,99		

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel özdeşleşme tutumları eğitim düzeyi grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).



Tablo 23

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Çalıştığı Kademe Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

<b>Çalıştığı Kademe</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Anasınıfı	34	3,84	0,76	0,878	0,453
İlköğretim	165	3,62	0,90		
Ortaöğretim	53	3,65	0,98		
Lise	26	3,48	0,76		

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çalıştığı kademe gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel özdeşleşme tutumları çalıştığı kademe grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 24

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Meslekteki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

<b>Meslekteki Çalışma Süresi</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
5 yıl veya daha az	59	3,51	0,94	1,046	0,391
6-12 yıl	65	3,57	0,96		
13-18 yıl	61	3,77	0,83		
19-25 yıl	49	3,56	0,83		
26-31 yıl	9	3,76	0,32		
32 ve/veya daha fazla yıl	35	3,83	0,92		

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin meslekteki çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel özdeşleşme tutumları meslekteki çalışma süresi grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 25

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İşletmedeki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

İşletmedeki Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	ss	F	p
1 yıl ve daha az	61	3,60	0,95		
2-4 yıl	111	3,64	0,94		
5-7 yıl	49	3,67	0,79	0,067	0,992
8-10 yıl	25	3,69	0,84		
11 yıl ve daha fazlası	32	3,65	0,78		

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin işletmedeki çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda örgütsel özdeşleşme tutumları işletmedeki çalışma süresi grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 26

*Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İşletmedeki Gelir Düzeyi Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları*

Gelir Düzeyi	N	$\bar{X}$	ss	F	p
1000-2000 TL	19	3,76	0,77		
2001-3000 TL	93	3,42	1,02		
3001-4000TL	101	3,74	0,81	3,044	<b>0,018*</b>
4001-5000 TL	36	3,93	0,76		
5001 TL'den fazlası	29	3,55	0,76		

Katılımcıların Örgütsel özdeşleşme algıları gelir düzeyleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, örgütsel özdeşleşme tutumları gelir düzeylerine göre gruplar arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F= 3,044$ ,  $p<0,05$ ). Katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumlarına ilişkin görüşlerindeki farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda gelir düzeyi 2001-3000 TL ile 4001-5000 TL arasında, anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi 4001-5000 TL ( $\bar{X} = 3,93$ ) olanların, örgütsel özdeşleşme tutumları gelir düzeyi 2001-3000 TL ( $\bar{X} = 3,42$ ) olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**4.5.3. Örgütsel stres alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme alt boyutları arasındaki ilişkiler.** Örgütsel Stresin alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme alt boyutları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyonlar ise Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27

*Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları*

		İşin Özelliği	Yönetim ve Mesleki İlerleme	Maddi Olanaklar	İş Arkadaşları	Örgütsel Stres	Örgütsel Özdeşleşme
İşin Özelliği	r	1	,583**	,510**	,383**	,723**	0,037
	p	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,540
Yönetim ve Mesleki İlerleme	r	,583**	1	,654**	,634**	,934**	-0,098
	p	0,00	-	0,00	0,00	0,00	0,102
Maddi Olanaklar	r	,510**	,654**	1	,455**	,808**	-0,009
	p	0,00	0,00	-	0,00	0,00	0,881
İş Arkadaşları	r	,383**	,634**	,455**	1	,744**	0,025
	p	0,00	0,00	0,00	-	0,00	0,680
Örgütsel Stres	r	,723**	,934**	,808**	,744**	1	-0,036
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,546
Örgütsel Özdeşleşme	r	0,037	-0,098	-0,009	0,025	-0,036	1
	p	0,540	0,102	0,881	0,680	0,546	-

\*\*p<0,01

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlenmesine ait pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel stres alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ( $p<0,01$ ) görülürken örgütsel özdeşleşme ile alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ( $p>0,01$ ).

Tablo incelendiğinde, alt boyutlar arasındaki en yüksek ilişkinin 0,654'lük korelasyon kat sayısına ait "Yönetim ve Mesleki İlerleme" ile "Maddi Olanaklar" boyutları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir ( $0,60 < r < 0,80$ ) ( $r=0,654$ ).

## Bölüm 5

### Tartışma ve Sonuçlar

Bu bölümde araştırma sorularının bulgularından yola çıkarak elde edilen sonuçlar tartışılmış ve özel okullara ve bundan sonra araştırma yapacak araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

#### 5.1. Araştırma Sorularının Bulgularının Tartışılması

Günümüzde gelişen ve globalleşen çalışma hayatında, eğitim kurumlarının varlıklarını sürdürebilmeleri ve gelişebilmeleri için en önemli paydaşları olan eğitimcilerin motivasyon ve iş performansını artırma, kuruma bağlılık ve kurumsal özdeşleşme sağlama konularında daha etkin çabalar sarf ettikleri görülmektedir. Kurumsal özdeşleşme sağlamak için çalışanların örgütsel streslerinin belirli bir seviyenin üzerine çıkmasının engellenmesi gerektiği son zamanlarda üzerinde oldukça fazla durulan bir konudur.

Yapılan çalışmada ölçeklerin güvenilirlikleri incelenmiş ve gerekli istatistikler yapılmış, örgütsel strese ait maddelerin geneli için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha değeri 0,944, örgütsel özdeşleşmeye ait maddelerin geneli için ise bu değer 0,825 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak; ölçeklerin güvenilir oldukları ve elde edilen bulguların genelleştirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Buradan yola çıkarak, öncelikle öğretmenlerin algıladığı örgütsel stres düzeylerinin ve örgütsel özdeşleşmelerinin hangi seviyede olduğu araştırılmış ve çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel stres değerlendirmesi düzeylerinin orta düzeyde ( $\bar{X}=2,952$ ) olduğu görülmüştür. Yine araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin ( $\bar{X}= 3, 635$ ) orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğu şeklinde yorumlanabilir. Çınar (2010) da yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş stresi düzeyinin orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Kılıç vd (2013) de otel çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel streslerinin orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Özdayı (1990) tarafından yapılan “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırılması

Analizi'' konulu çalışmasında resmi liselerde çalışan öğretmenlerin, özel liselerde çalışan öğretmenlere göre iş stres düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalarda ise öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin yaptığımız çalışmayla paralellik gösterdiği görülmektedir. Yetim (2010), Yıldız (2013) ve Akpınar (2014) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel özdeşleşme yaşarken; Başar (2011), Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) ise yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları ile demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan kademe, meslekteki çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresi ve gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çınar (2010) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş stresi düzeylerini demografik özelliklere göre incelemiş ve araştırmaya katılan öğretmenler arasında cinsiyet, branş, kıdem yılı ve medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında herhangi bir fark bulamamıştır. Bu araştırmada elde edilen bulgulardan farklı olarak Tokmak, Kaplan ve Türkmen (2011) tarafından bulunmuştur. Sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarına göre gelir düzeyi ile örgütsel stres arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bulgular bizim araştırma sonuçlarımızla kısmen paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin demografik değişkenlerden sadece medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Medeni durumları bekâr olanların örgütsel stres algıları medeni durumu evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak, bekâr öğretmenlerin var olan yaşantılarında genellikle merkeze kendilerini koyarak yaşamak gibi bir alışkanlıklarının varlığından söz edebiliriz. Oysa evli öğretmenler toplumun en küçük örgütü olan ailesinde belli sorumluluklar alarak ve aile örgütünün düzen ve işleyişine katkıda bulunarak, örgüt içindeki yaşamla ilgili becerilerini geliştirdiği için büyük örgütlerde stres kaynaklarıyla baş edebilme becerilerini daha çok geliştirmişlerdir. Bu yüzden bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre okul işleyişi, iş paylaşımı, işin organizasyonu, sorumluluk alma ve yerine getirme, iş arkadaşlıkları ve buna benzer becerilerinde daha çok stres yaşadıklarını söyleyebiliriz.

Örgütsel stres ölçeğinin dört alt boyutunu, katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre incelediğimizde; işin özelliği alt boyutu ile cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı kademe, meslekteki çalışma yılı, işletmedeki çalışma süresi ve gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İşin özelliği alt boyutu ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş, lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerin örgütsel streslerinin, eğitim düzeyleri lisans ve ön lisans düzeyinde olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı şekilde lisans eğitim düzeyinde olan öğretmenlerin örgütsel streslerinin, eğitim düzeyi ön lisans olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim düzeyinin artması, yaptığı işe olan bakış açısını, yaptığı işten beklentilerini de artırır. Öğretmenlerin eğitim seviyesi yükseldikçe mükemmeliyetçilikleri artar, yaptıkları işten tatmin olmak isterler, daha fazla kaynak taraması yapmak, ürünü daha kaliteli hale getirmek için daha fazla zaman harcarlar ve bu da stres yaratır. Gamsız, Yazıcı ve Altun ( 2013) çalışmalarında stres kaynaklarının iş doyumunu açıklayan en güçlü yordayıcılardan biri olduğunu ve aralarında negatif bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin stres kaynakları puanları yükseldikçe, iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Akıncı (2002) yaptığı çalışmada, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluğu iş tatminini olarak tanımlamış, ayrıca işin özellikleriyle çalışanların beklentileri birbiriyle örtüştüğünde gerçekleşen ve işgörenin işinden memnun olmasını belirleyen bir olgu olarak tanımlamıştır. İncir (1990) yaptığı çalışmada iş tatminini etkileyen en önemli kişisel faktörlerden birinin de eğitim olduğu sonucuna ulaşmış ve öğrenim seviyesi arttıkça çalışanların iş tatminlerinin azaldığı saptanmış, en az iş doyumuna yüksek öğrenim görmüş işgörenlerin sahip olduğu bulgusunu elde etmiştir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar, bizim çalışmamızda elde ettiğimiz bulgularla örtüşmektedir.

Yönetim ve mesleki ilerleme alt boyutuna bakıldığında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı kademe, meslekteki çalışma yılı, işletmedeki çalışma süresi ve gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yönetim ve mesleki ilerleme alt boyutu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış ve bekâr öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin yönetim ve mesleki ilerleme alt boyutunda medeni durumu evli olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Evli insanların iş yaşam

dengelerini oluşturabilmek için zamanlarının büyük bir kısmını eş ve çocuklarına, ailelerine ve aile içindeki sorumluluklarına ayırmak gibi bir öncelikleri bulunmaktadır. Bekârlar ise tüm odaklanmalarını kariyer ve mesleki ilerlemelerine verme ve zamanlarını ayırabilme şansına sahiptirler. Mesleki ilerlemenin gerçekleşmesi için işe ayrılan zamanın arttırılması iş yaşam dengesinde olumsuz değişiklikler yaratabilir. Oysa bekâr olan öğretmenlerin eş ve çocuk gibi sorumlulukları olmadığı için zamanlarını meslekleri ile ilgili ilerlemeye rahatlıkla ayırabildiklerini düşünebiliriz. Bu durum kariyer planlaması ile de ilişkilendirilebilir. Bu yüzden bekâr insanların, evlilere göre stres seviyelerinin daha yüksek olduğunu düşünebiliriz. Konu ile ilgili literatürde çok fazla çalışma yapılmamıştır. Ancak yapılan çalışmalarda medeni durum ile stres arasında anlamlı bir farklılık görülmediği anlaşılmaktadır. Düzgün (2014) ve Erken (2006) da yaptıkları çalışmalarda örgütsel stres ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır. Ancak bu bulguların bizim çalışmamızla paralellik göstermemesinin sebebinin örneklemimizden kaynaklandığını düşünebiliriz.

Örgütsel stresin alt boyutlarından maddi olanaklar alt boyutuna bakıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı kademe, işletmedeki çalışma süresi ve gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Maddi olanaklar alt boyutu ile meslekteki yılları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Meslekte 26-31 yıl arasında çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin, maddi olanaklar alt boyutunda en düşük değere sahip olduğu ve bunu sırasıyla meslekte 6-12 yıl arası, 13-18 yıl arası ve 19-25 yıl arası çalışanlar olduğu bulguları elde edilmiştir. Bunun sebebinin 26-31 yılını dolduran öğretmenlerin emekliliğe hak kazandıkları ve artı bir ücret daha aldıkları, ayrıca çeşitli birikimlerinin ve yan gelirlerinin olduğu düşünülerek, maddi olanaklar boyutunda diğer öğretmenlere göre daha az stres yaşadıklarını söyleyebiliriz.

Örgütsel stresin alt boyutlarından iş arkadaşları alt boyutuna bakıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı kademe, meslekteki çalışma yılı, işletmedeki çalışma süresi ve gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaş gruplarına, eğitim düzeylerine, çalıştığı kademeye, meslekteki çalışma yılına ve işletmedeki çalışma süresine göre gruplar arasındaki fark istatistiksel

olarak anlamlı bulunmamıştır. Literatürde yapılan diğer çalışmalarda demografik değişkenlerle özdeşleşme arasında bulunan ilişkiler tutarlılık göstermemektedir. Kurşunoğlu, Bakay, ve Tanrıoğen (2010) yaptığı çalışmada, örneklemini öğretmenlerden seçmiş ve öğretmenlerde en çok tercih edilen örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık olduğunu ifade etmiş ve kıdem, cinsiyet, yaş, medeni durum ve işletmedeki çalışma süreleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ricketta (2005) ise yaptığı çalışmasında çalışanların yaşı, işletmedeki çalışma süresi ve kariyer aşaması gibi değişkenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri ile anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirtmiştir. Bartel (2001) çalışmasında, örgütsel kıdem olgusunun örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörlerden birinin de cinsiyet olduğu bulgusuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır. Britt (2006) yaptığı çalışmada bu farklılığın, biyolojik farklılıktan ziyade bireyin kendisini algılaması ile alakalı olduğunu ve “genelde kadınların iş hayatında erkeklere nazaran örgütteki pozisyonları açısından dezavantajlı oldukları” bulgusunu ortaya koymuştur. Johnson (2006)’un veteriner hekimler üzerinde yaptığı araştırmada, kadınların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. İşcan (2006), çalışanların mesleki kıdemlerinin artmasıyla birlikte örgütsel özdeşleşme düzeylerinin arttığını ve kadınların erkek çalışanlara oranla örgütsel özdeşleşme algısının daha düşük olduğunu gözlemlemiştir. Turunç ve Çelik (2010) çalışmasında erkeklerin özdeşleşme düzeylerinin kadınların özdeşleşme düzeylerinden yüksek olduğu bulgusunu desteklemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme tutumları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gelir düzeyi 4001-5000 lira aralığında olanların örgütsel özdeşleşme tutumları, gelir düzeyi 2001-3000 lira aralığında olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Barutçugil (2004), yaptığı araştırmada işgörenlerin aldıkları ücretin, bireyin örgüte olan bağlılığını etkileyen en önemli özelliklerden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özellikle, maddi anlamda tatmin olmayan çalışanlar için, ücret tatmini, iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerdeki tatminden daha önemli olabilmektedir. Çalışanların aldıkları ücret düzeyinin, işi bırakmada en önemli faktörlerden birisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin, gelir düzeyi yüksek olanların, gelir düzeyi daha



düşük olanlara göre örgütsel özdeşleşmelerinin daha yüksek düzeyde olacağını söyleyebiliriz.

Örgütsel stres ölçeğine genel olarak baktığımızda, dört alt boyuta dair yapılan analiz sonucunda en fazla stresi etkileyen boyutun yönetim ve mesleki ilerleme alt boyutu olduğu, ardından sırasıyla maddi olanaklar alt boyutu, işin özelliği alt boyutu ve iş arkadaşları alt boyutlarının oluşturduğu görülmektedir.

Yapısal Eşitlik Modellemesine göre örgütsel stres ölçeğine ait faktörler içindeki en etkili yüksek algıya sahip değişkenin "İşimin sağladığı maddi imkânlardan memnun değilim." değişkeni iken, en düşük algıya sahip değişkenin "Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır." değişkeni olduğu görülmektedir. Özel okulların, öğretmenlerin stres algılarını uygun seviyeye getirmek için çalışanlarına maddi imkânlar sunması durumunda öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel stres seviyesinde düşme yaşanacağını söyleyebiliriz.

Ayrıca yapılan DFA sonuçlarına göre Örgütsel Stresin alt boyutlarından İşin Özelliği boyutu üzerinde "Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır." değişkeni en etkili değişken olarak belirlenmiştir. Yönetim ve Mesleki İlerleme alt boyutunda "Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum." değişkeninin en etkili değişken olduğu bulgusu elde edilmiştir. Maddi Olanaklar alt boyutunda ise " İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkânlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir." değişkeni en etkili değişken olarak belirlenmiştir. Topaloğlu ve Tuna (1998) ele aldıkları çalışmada, otel çalışanlarında strese neden olan en önemli maddenin " yetersiz maaş ve maddi koşullar" olduğu bulgusuna ulaşması, araştırmamızda elde edilen bulguları desteklemektedir. "Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum" değişkeni İş Arkadaşları alt boyutu üzerinde en etkili değişken olarak belirlenmiştir. Buradan hareketle, özel okulların bu maddeleri dikkate alarak, öğretmen tutumlarını ve algılarını olumlu yönde değiştirmeleri durumunda öğretmenlerin örgütsel streslerinde düşüş sağlayabilecekleri sonucuna ulaşabiliriz.

Yine Yapısal Eşitlik Modellemesine göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinin tek boyuttan oluştuğu ve örgütsel özdeşleşme düzeyine ait en yüksek algıya sahip değişkenin " Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarıım." değişkeni olduğu görülmüştür. En düşük algıya sahip değişkenin ise "

Başkalarının çalıştığım işletmeyle ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir.” değişkeni olduğu görülmüştür.

Araştırmada örgütsel stresi anlatan gizil değişkenlerle bireylerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiye ait oluşturulan dört hipotezden üçü doğrulanmış, ancak bir tanesi doğrulanmamıştır.

Birinci hipotezimizde “ Öğretmenlerin, yapılan işin özelliği arttıkça örgütsel özdeşleşmeleri artar.” hipotezi doğrulanmıştır. Stresin belli bir seviyenin üstüne çıkması kadar, belli bir seviyenin altında kalmasının da sakıncalı olduğu birçok çalışmada elde edilen bulgular arasındadır. Tuğrul (2000), yaptığı çalışmada stresin her zaman zararlı ve kötü anlam taşımadığını, bireyleri zora soksa da, sonuç olarak stres altındaki kişileri ileriye, gelişmeye, motivasyonunu arttırmaya, değişim sağlamaya, başarıya, mutluluğa götüren bir tarafının da varlığından bahsetmiştir. Öğretmenler, yaptıkları işten tatmin olmak isterler. Yeni yöntem ve teknikler öğrenerek, ders etkinliklerinin içeriklerini geliştirmek ve verimli kılmak eğilimindedirler. Araştırmanın örneklemini özel okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Katılımcıların işin özelliği alt boyutunda stres düzeylerinin normal sınırlara çok yakın olduğunu dikkate aldığımızda, öğretmenlerin sıradan ve rutinleşmiş işlerden çok içeriğini yapılandırdıkları, daha çok emek verdikleri işleri tercih ettiklerini ve yaptıkları işin niteliği ne kadar artarsa iş tatminleri ve böylelikle örgütsel özdeşleşmelerinin de artacağını söyleyebiliriz. Özel okulların, kurum içinde işin özelliği ile ilgili düzenlemeler yaparak öğretmenlerin olumlu algıyı ve tutumu arttırıp, örgütsel özdeşleşmeyi sağlamakta daha fazla yol kat edeceklerini söyleyebiliriz.

İkinci hipotezimizde “ Öğretmenlerin yönetim ve mesleki ilerleme olanakları arttıkça, örgütsel özdeşleşmeleri de artar.” hipotezi doğrulanmıştır. Örnekleminimize baktığımızda yönetim ve mesleki ilerleme alt boyutunda verdikleri cevaplardan dolayı katılımcı öğretmenlerin tutumlarında kararsızlık olduğu söylenebilir. Bu durumda yönetim ve mesleki ilerleme boyutunda öğretmenlerin yönetim ve mesleki ilerleme tutumları arttırılırsa örgütsel özdeşleşmeleri kararsızlıklarından dolayı azalacaktır. Bu durumda örgütsel özdeşleşmeyi sağlamak için yönetim ve mesleki ilerleme boyutunda çalışanlar bazında ayrıştırılma, kayırmacılık yapılması engellenir, kişilerin sinizm yaşamamaları sağlanır, sempati beslenen, yönetimin beklentisine uygun davranan öğretmenlerin ön plana çıkarılması yerine liyakate önem verilmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

Üçüncü hipotezimiz olan “Öğretmenlerin maddi olanakları arttıkça örgütsel özdeşleşmeleri de artar.” hipotezinin doğrulanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler de tüm diğer insanlar gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bir kurumda görev alırlar. Elde ettikleri maddi olanakların yetersiz olması onların stres düzeylerini arttırmakta etkili olmasına rağmen, örgütle özdeşleşmeleri üzerinde öncelikli ve yeterli bir etki yaratmadığını düşünebiliriz. Düşünülen ve beklenenin aksine öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarla özdeşleşmeleri için, onlara sunulan maddi olanakların yeterli olmasının kurumlarıyla özdeşleşmelerini sağlayan önemli bir etkiye sahip olmadığını söyleyebiliriz.

Araştırmanın son hipotezi olan dördüncü hipotezimiz “ Öğretmenlerin iş arkadaşlıkları arttıkça örgütsel bağlılıkları artar.” hipotezi doğrulanmıştır. Özel okullarda bölüm ve zümrelerin varlığı ve bu çalışma gruplarında ekip çalışmasının ve ekip bilincinin oluşması öğretmenlerin çalışma hayatları üzerinde önemli faktörlerden biridir ve iş arkadaşları iş tatminini etkilemektedir. İş tatmini, örgütsel stres üzerinde önemli bir etkiye sahiptir, dolayısıyla öğretmenlerin iş arkadaşlıkları alt boyutu ile ilgili geliştirecekleri olumlu tutumlarının örgütsel özdeşleşmelerini de artıracaklarını söyleyebiliriz. Ağan (2002) yaptığı çalışmada çalışılan ekibin, işgören için destekleyici, yardım alınabilecek bir kaynak olduğunu belirtmektedir. İşin zevkli hale gelmesinde iyi bir çalışma grubunun çok önemli bir etkiye sahip olduğunu ve zamanının büyük bir kısmını işyerinde geçiren çalışanların, uyumlu ve dostça ilişkilerin sağlandığı iş arkadaşlarının olması iş tatmini için önemli bir kriter olduğunu söylemektedir.

Araştırma sorularımızdan üçüncüsü olan “ Öğretmenlerde, örgütsel stres, örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” sorusu incelendiğinde, uygulanan yapısal eşitlik modellemesi sonucunda kurulan genel model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve bu bağlamda istatistiksel olarak örgütsel stresin, örgütsel özdeşleşmenin bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Örgütsel Stresin dört boyutundan üçünün, Örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve bunların sırasıyla İş arkadaşları, Yönetim mesleki İlerleme ve İşin özellikleri boyutlarının olduğu belirlenmiştir. Beklenenin aksine Maddi olanaklar boyutunun ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Turunç ve Çelik(2010) yaptıkları çalışmada iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansını da arttırdığını belirtmiştir.

Argon ve Ekinci(2016) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin artması durumunda örgütsel sinizm düzeylerinde orta düzeyde azalma meydana geldiğini belirlemişlerdir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin, örgütsel streslerinin makul seviyede tutulması durumunda örgütsel özdeşleşmelerinin ve dolayısıyla da iş performanslarının artacağını, ayrıca sinizm düzeylerinde azalma olacağını söyleyebiliriz.

Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre ele alınan boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlerken diğer boyutları sabit tutarak ilgili alt boyut ile Örgütsel Özdeşleşme arasında kısmi korelasyonları hesapladığından, bu kısmi korelasyon katsayılarına bakarak yorum yapılacak olursa, örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olan (yordayıcısı olan) üç alt boyuttan İşin özelliği alt boyutundaki bir birimlik artışın örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,22 birimlik bir artışa sebep olacağı, Yönetim ve mesleki ilerleme alt boyutundaki bir birimlik artışın Örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,51 birimlik bir azalışa sebep olacağı ve son olarak da iş arkadaşları boyutundaki bir birimlik artışın örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,28 birimlik bir artışa sebep olacağı söylenebilir.

Yaptığımız çalışmada örgütsel özdeşleşme üzerinde, örgütsel stresin alt boyutlarından en etkili olanının iş arkadaşları boyutu, sonra işin özellikleri boyutu, daha sonra yönetim ve mesleki ilerleme boyutu olduğu ve son olarak da maddi olanaklar boyutu olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak çalışmadan elde ettiğimiz bulgulara göre; örgütsel stres seviyesi ortalama değerlerde olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek olacağı söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinde elde ettikleri maddi olanaklar etkili bir boyut olmasına rağmen, örgütsel özdeşleşmelerinde yeterince etkili değildir. Bu bulgu beklentilerin dışında bir bulgudur. Ancak öğretmenlerin stres düzeyi oluşturmada maddi olanakların önemli bir yere sahip olduğu sonucuna ulaştık da daha iyi maddi olanaklara sahip olacağı bir kuruma geçmeyi düşünmediklerini söyleyebiliriz. Buradaki örgütsel özdeşleşmeyi sağlayan en önemli etkenin iş arkadaşlıkları olduğu sonucuna elde ettiğimiz verilerden yola çıkarak ulaşabiliriz.

## 5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri araştırılmış, örgütsel stresin örgütsel özdeşleşme üzerinde bir etkisi olup olmadığı incelenmiş ve örgütsel stres ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki olduğu görülmüş, örgütsel stresin makul seviyelerde tutulmasının, örgütsel özdeşleşmeyi arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel stres ölçeği üzerinden elde edilen bulgulara dayanılarak, stres oluşturan alt boyutlar ve en etkili maddeler belirlenmiş ve elde edilen veriler doğrultusunda eğitim kurumlarına öneriler aşağıda sunulmuştur:

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresi ortalama düzeyde tutmak için özellikle bekar öğretmenlerin daha fazla örgütsel stres yaşadıkları düşünüldüğünde; öğretmenlere örgütte yaşayacakları strese maruz kalmamaları için görev, sorumluluk, iş tanımı ve yetkilerinin tam olarak belirtilmesi, çeşitli oryantasyon çalışmalarının yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin aldıkları eğitime uygun, donanımlarını sergileyebilecekleri ve iş tatminlerini sağlayabilecekleri projelerde sorumluluklar verilmelidir. Yapılan ders planları ve etkinliklerde merkeziyetçi yönetim yerine, öğretmenlerin kendi yaratıcılıklarını kullanabilecekleri, aldıkları eğitim çerçevesinde zenginleştirip, çeşitlendirebilecekleri ve öğretmenlerin iş doyumlarını sağlayabilecekleri planları tercih etmeleri stresin azaltılması ve örgütsel bağlılığın artmasında etkili olacağı öngörülmüştür.

Öğretmenlik mesleğinde mesleki ilerleme diğer mesleklerle karşılaştırıldığında çok az olmaktadır. Mesleklerine öğretmen olarak başlayan öğretmenlerin büyük bir kısmının öğretmen olarak emekli oldukları bilinmektedir. Ancak kurum içinde öğretmenlere mesleki ilerleme anlamında tatmin olmalarını sağlamak için öğretmenlerle yöneticileri tarafından kariyer planlamaları birlikte yapılarak beklentiler netleştirilir ve oluşacak stres düşürülüp, özdeşleşmeleri artırılabilir.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stres düzeylerini azaltmak için, öğretmenlere verilen ücretler yeterli hale getirilmelidir. Çalışanların maddi olarak kazanç sağlamaları dışında personel çocuklarına burs imkânı tanınmalı, çalışanlara

ulaşım hizmeti sağlanmalı, ikramiye veya kar payı verilmeli, özel sağlık sigortası vb. imkânlardan yararlanmaları sağlanarak gelir düzeyleri arttırılmalıdır.

Uzun alışma saatleri, özel okullarda son yıllarda sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Eğitimciler, işyerinde uzun saatler kaldığında, hafta sonlarını okuldaki etkinliklere katılarak geçirdiklerinde özel hayatına yeteri kadar zaman ayıramayabilir; bu durum da, onların motivasyonlarının düşmesine, isteksiz çalışmalarına ve özdeşleşmelerinin engellenmesine neden olabilir. Planlı ve verimli yapılacak olan iş takvimleri ve çalışma planları ile bu durumlar önlenebilir. Özellikle seminer dönemlerinin etkin ve verimli geçirilmesi, doğru şekilde planlanması ve yapılan çalışmaların öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine hizmet etmesi çok önemlidir. Gereksiz uzun tutulan seminer dönemi öğretmenlerin eğitime yorgun bir şekilde başlamasına sebep olacağından beklenen faydanın aksine zararlı olacaktır. Ayrıca alışma saatlerinde yapılacak uygun değişiklikler işletme açısından ekonomik olarak faydalar sağlayacaktır. Öğretmenin okulda amaçsız şekilde kalmaması, işletmenin kullanılacak elektrik, su, yemek ve servis gibi sunduğu hizmetlerden tasarruf etmesine imkân verecektir.

Öğretmenlerin aşırı iş yükü azaltılabilirse, algıladıkları stres azalabilir ve örgütleri ile özdeşleşmeleri sağlanabilir. Özel okulların daha çok kar edebilmek amacıyla öğretmenlere iş tanımlarının dışındaki işleri de yükleyerek, iş yükleri arttırılmakta ancak öğretmenin asıl yapması gereken eğitim işinin kalitesi düşmektedir. Öğretmenler eğitim işinin dışındaki ek işleri iş doyumunu açısından anlamlı bulmamaktadır. Pano hazırlamak, idarenin ve Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından istenen dosyaları hazırlamak yerine dersin işlenişine katkı sağlayacak ders materyalleri hazırlamayı, sınıf ortamını düzenlemeyi, gerekli ön hazırlıkları yapmayı daha anlamlı bulur ve iş tatmini sağlar. Bu konularda yapılacak değişiklikler öğretmenlerin stresini azaltıp, zdeşleşmelerine katkı sağlayacaktır. Yedek personel ve stajyer öğretmenlerin kurumda çalıştırılması ile öğretmenlerin iş yükünde azalma sağlanabilir. Okul içinde uygulanan prosedürlerin, günlük işleyiş içinde uygulanabilir ve pratik olması da iş yükünün azaltılıp, örgütsel stresin istenen seviyeye gelmesini sağlayabilir. Öğretmenlerin talep ve ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen çeşitli hizmet içi eğitim seminerleri ile öğretmenlerin eksikliklerinin giderilmesi sağlanarak, doğru yöntem ve teknikleri öğrenmeleri hızlandırılıp verimlilikleri arttırılıp, stres algıları azaltılabilir.

Öğretmenlerin kurum içinde gösterdiği çabalar fark edilmeli, özel okul yöneticilerinin, öğretmenlerin yaptıkları çalışmalarını izlemesi, önemsemesi, çalışmalara bizzat katılması ve değer vermesi öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinde farklılıklar yaratabilir.

Özel okullar, kurumda çalışacak öğretmenleri belirlerken mesleki eğitim ve yeterliliklerinin dengede olmasına dikkat etmelidir. Öğretmenlerin gelişen ve değişen teknolojiyi takip etmeleri ve hâkim olmaları, yeni yöntem ve tekniklerle ilgili donanımlara sahip olmaları ve çalıştıkları zümrenin ortalama bilgi, deneyim ve birikimine sahip olması ekipte çalışan öğretmenlerin stres yaşamasına engel olacak, yapılan işlerden ekipteki tüm elemanlar zevk alacak ve iş tatminleri sağlanıp, örgütsel özdeşleşmeleri artacaktır.

Özel okullar okulda yapılan işlerin özelliğini arttırmalı ve eğitimde farklılık yaratacak çalışmalara yer vermelidirler. Öğretmenlerin bu çalışmalarda eğitim alma fırsatları yaratılıp, kendilerini geliştirebilecekleri, yenilikleri takip edebilecekleri imkânlar sunmaları öğretmenlerin yaptıkları işin özelliğinden dolayı örgütsel özdeşleşmelerini arttıracaktır.

Özel okullarda kurumun yönetim anlayışını oluştururken demokrat, sinizm oluşmasına fırsat vermeyen, korku kültürünün ve kayırmacılığın oluşmadığı bir yönetimi benimsemesi, biat eden bir ekip yerine kendi düşüncelerini söyleyip savunabilen, mesleki ilerlemelerin yandaş öğretmenler yerine liyakat sistemine göre yapıldığı bir tutum sergilemesi öğretmen tutumlarının netleşmesine ve örgütsel özdeşleşmenin sağlanmasına olanak verecektir.

Eğitim kurumlarının kurumsal kimliklerini oluşturmada kadrolarındaki öğretmenlerin sürekliliği ve kadronun kuruma ve işleyişe hâkim öğretmenlerden oluşması önemlidir. Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmelerini sağlamak, bir anlamda da kurumda devamlılıklarını sağlamak anlamına gelir. Kurumun örgüt içinde biz dilini kullanması ve çalışan öğretmenlerin fikir ve önerilerini önemseyip, kararlara katılımının sağlanması öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini arttıracak ve kurumda kalma isteklerine sebep olacaktır. Okuldaki her öğretmenin alınan kararlarda söz hakkı olması, alınan kararları ve dolayısıyla kurumu sahiplenmesini, bu da devamında örgütsel özdeşleşmenin kuvvetlenmesini sağlayacaktır.

Öğretmenlerin iş ortamı olan okullarda iş arkadaşları ile geçirdikleri süre çok uzundur. Ayrıca bu meslek küçük ve büyük grup çalışmalarının ve ekip çalışmasının şart olduğu mesleklerden biridir. Bu yüzden öğretmenlerin diğer öğretmenlerle geliştirdikleri iş arkadaşlığı önem arz etmektedir. Öğretmenlerin aralarındaki ilişkilerin olumlu yönde geliştirilmesi için küçük grup etkinlikleri, büyük grup etkinlikleri, “biz” bilinci oluşturmaya yönelik eğitimler ve çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Çalışanların örgüt dışında birbirleriyle kaynaşmaları, örgüt içerisine de yansiyabilir. Bunun da öğretmenlerin örgütsel stresini azaltacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma büyük şehir olan illerimizden İstanbul’un Beşiktaş ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın benzeri daha büyük örnekleme yapılabileceği gibi örgütsel stres ölçeğinin uzun versiyonu kullanılarak da yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Adler, A., (1999). *Normal yaşamda ve iş yaşamında psikolojik aktivite*. İstanbul: Say Yayınevi.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ailen, R., (1983). *Human stress: it's nature and control*. NewYork: McMilan.
- Akgemci, T., (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı: 1-2 Cilt: 15, 301-316.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı 4.
- Aktaş, A. & Aktaş, R., (1992). İş Stresi. *Verimlilik Dergisi*, Cilt 1, Sayı:1.
- Akpınar, A. (2014). *Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Albert, S., Ashforth, B. E. & Dutton, J. E., (2000). Organizational Identitiyand Identification: Charting New Waters and Building New Bridges, *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.
- Argon, T. & Ekinçi, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19. Doi: 10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182908
- Aydın, İ., (2008). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Akademi.

Aytaç, S., (2009). *İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi*,  
<http://kayseri.aile.gov.tr/data/54785e08369dc54fc832b71e/254c9c10627632335d8b3df78363b7c4.pdf>, adresinden 26.04.2016 tarihinde edinilmiştir.

Baltaş, A. & Baltas, Z., (1999). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bartel, C.A., (2001). Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreachon Members' Organizational Identity and Identification. *Administrative Science Quarterly*, 46, 379 – 413.

Barutçugil, İ., (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma* ( Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).  
Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Başaran, İ. E., (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Bland, M., (1999). A New Approach to Management of Stress. *Industrial and Commercial Training*, Num.2, Vol. 31, ss. 44 48.

Boyd, C.M., Tuckey, M. R. & Winefield A.H., (2014). Perceived Effects of Organizational Downsizing and Staff Cuts on the Stress Experience: *The Role of Resources*. *Stress and Health*. Cilt 30, ss.53–64.

Braham B. J., (1998). *Stres yönetimi*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Britt, C. & Ravelo, L. (2006). Organizational Identification In Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution. Marburg/Germany: Philipps–Universität Marburg Doctoral Dissertation.

Can, H., (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul.

Can, H., (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım Yayınları.

Cooper, C. L. & Marshall, J., (1988). Sources of managerial and White collar stress.

Cooper, C. L. & Payne, R. (Ed.). *Causes and Consequences of Coping With Stress at Work*. Chichester: Wiley.

Cüceloğlu, D., (1991). *İnsan ve davranışı: psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Cüceloğlu, D., (1992). *İnsan ve davranışı: psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Cüceloğlu, D., (1994). *İnsan ve davranışı: psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E.T., (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.

Çelik, V., (1990). Öğretmen, Okul ve Stres, *Çağdaş Eğitim*, Sayı: 153, ss.44-46.

Çetiner, Ö., (1999). *Deprem Sonrası Stres Yönetimi*. MESS Mercek İşveren Gazetesi.

Çınar, O., (2010). Eğitim ve sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:9, Sayı:33, s:101-121.

Dal, A., (2004). *Birleştirilmiş sınıflı köy ilköğretim okullarında görevli müdür yetkili öğretmenlerin stres kaynakları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Malatya.

Davis, K. , Newstrom, J. W., (1988). *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*, Ninth Edition, New Jersey: McGraw-Hill, Inc.

Deniz, M. E., (2008). *Farklı öz-anlayış (self – compassion) düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinde depresyon anksiyete ve stresin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Dinçer, Ö., (1994). *Örgüt geliştirme*. İstanbul: İz Yayıncılık.

Durak Batıgün, A. ve Şahin, N. H.,“İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”,  
[https://www.researchgate.net/publication/233764708\\_Is\\_Stresi\\_ve\\_Saglik\\_Psikolojisi\\_Arastirmalari\\_IcinKi\\_Olcek\\_A-Tipi\\_Kisilik\\_ve\\_Is\\_Doyumu](https://www.researchgate.net/publication/233764708_Is_Stresi_ve_Saglik_Psikolojisi_Arastirmalari_IcinKi_Olcek_A-Tipi_Kisilik_ve_Is_Doyumu).18.01.2016.

Durna, U., (2006). Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20, Sayı:1, s:340.

Düzgün, A. (2014). *Üst düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.

Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H., (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.

Ekinci, H. & Ekici S., (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2).

Erdoğan, İ., (1996). *İşletmelerde davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Erdoğan, İ., (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.

Eren, E., (1991). *Yönetim ve organizasyon*. İ.Ü.: İşletme Fakültesi Yayını.

Eren, E., (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eren, E., (2001). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta yayınları.

Ergül, A., (2012). *Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). TC. Balıkesir Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü-İşletme Ana Bilim Dalı, Balıkesir.

Erken, B., (2006). *Özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Eroğlu, F., (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Eroğlu, F., (2008). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Seçkin Kitap Yayın Evi,

Ersever, O.G., (1985). Stresin Ruh Hastalığıyla İlişisini İçeren Çok Faktörlü Kavramsal Bir Model. *H.Ü. Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 33-39.

Ertekin, Y., (1993). *Stres ve yönetim*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.

Fındıkcı, İ., (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınevi. 108.

Gamsız, Ş., Yazıcı, H. & Altun, F., ( 2013). Öğretmenlerde a tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/8, 1475-1488.

- Geçtan, E., (1982). *Çağdaş yaşam ve normal dışı davranışlar*. Ankara: Maya Matbaacılık Yayıncılık.
- Genç, N., (1994). Gerilim, Kaynakları , Belirtileri ve Azaltıcı Önlem ve Teknikler. *Atatürk Üniversitesi BF Dergisi*, 10(3-4), 371-379.
- Greenberg, J. and Baron, R. A., (1995). *Behavior in organizations: understanding & managing the human side of work*. Fifth Edition, New Jersey, Prentice- Hall International Inc.
- Greenberg, J. S., (1993). *Comprehensive stress management. fourth edition*. Dubuque, W. C. Brown Communications.
- Güçlü, N., (2001). Stres Yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gümüştekin, G.E. & Öztemiz, A. B., (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Hargreaves, G., (1999). *Stresle baş etmek*. İstanbul: Doğan Kitap.
- İnayet, P., (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü /Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160 – 177.
- Johnson, MD, Moegeson, FP, Ilgen, DR, Meyer J, & Lloyd JW. (2006). Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets, *Journal of Applied Psychology*, 91, 498 – 506.

Karabey, C. N., (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Karabey, C. N. & İşcan, Ö. F., (2007). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.

Karaman, N., (2008). *Öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte beklenenleri nelerdir?* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Karasar, N., (1984). *Bilimsel araştırma metodu*. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık.

Keskin, Ü. G., (1997). *Örgütsel Stres ve Erzurum'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Verimlilik Dergisi*, 2, 141-164.

Kılıç, G., Tunç, T., Saraçlı, S. & Kılıç, İ., (2013). *Örgütsel Stresin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1) .17-32.

Kılıç, R. & Sakallı, S.Ö., (2013). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3).

Köknal, Ö., (1998). *Zorlanan insan*. İstanbul:Altın Kitaplar Yayınevi.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıoğen. A., (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (2010/II), 101-115

Kreitner, R. & Kinicki A., (1989). *Organizational behavior*. Richard D. Irwin, Inc.

- Lazarus, R.S., (1994). *Küçük sıkıntılar da tehlikeli olabilir. (Çev. N.H. Şahin), Stresle başa çıkma: olumlu bir yaklaşım.* Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Lazarus, R.S. ve Folkman S., (1984). *Stress, appraisal and coping.* New York: Springer.
- Loğa, A. (2003). *Çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: Askeri birimlerde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Luthans, F., (1989). *Organizational behavior.* New York: McGrawHill.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.
- Marmara Endokrin, <http://www.marmaraendokrin.com/endokrinoloji.htm>, 21.01.2016.
- McGrath, J. E., (1976). *Stress and behavior in organizations.* içinde M.D. Dunnette., "Handbook of Industrial and Organizational Psychology". Chicago: Rand McNally.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J., (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application, Sage Publications.* California.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. & Johnson, J. R. (2000). *Reconsidering the organizational identification questionnaire.* *management communication quarterly.* 13, s. 626-658.
- Moorhead, Gregory, Griffin, Ricky W., (1992). *Organizational behavior: managing people and organizations.* Boston: Houghton Mifflin Co.



- Norfolk, D., (1989). *İş hayatında stress*. İstanbul: Form Yayınları.
- Oktay, A., (1991). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3,
- Özdamar, K.,(1999). *Paket program ile isatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdayı, N., (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresinin karşılaştırmalı analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul.
- Pehlivan, İ., (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pehlivan, İ., (2000). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pondy Louis, R., (1973). Örgütsel uyumsuzluk kavramlar ve modeller. *İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, C.II., s. 1.
- Powell, T. & Enright, S., (1990). *Anxietyand stress management*. London: Routledge.
- Riketta, M., (2005). *Organizational identification, a meta-analysis*. Journal of Vocational Behavior, 66, 358 – 384.
- Rojas, V.M. & Kleiner, B.H., (2000). “The Art andScience of EffectiveStress Management”, *Management Research News*, Vol: 23, No: 7/8, ss.103-106.
- Ross, R.R. & Altmaier, E.M., (1994). *Intervention in occupational stress a handbook of counselling for stress at work*. London: Sage Publications.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M., (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: 3.B Alfa Yayınları.
- Saraçlı, Ö., Atasoy, N., & Karaahmet, E., (2012). Psikiyatride güncel yaklaşımlar- *Current approaches in psychiatry*. 4(4):414-427.

- Schafer, W., (1987). *Stress management for wellness*. New York: McGrawHill.
- Sezici, E., (2010). *Örgütsel özdeşleşme*. Örgütsel Davranışta Güncel Konular kitabı içinde, (Ed. Derya Ergun Özler), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Solakoğlu, İ., (2007). İşletmelerde mobbing'in örgütsel stresle ilişkisi ve bir sağlık kuruluşunda uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Southwick, S.M., Vythilingam, M. and Charney, D.S., (2005). *The psychobiology of depression and resilience to stress: implications for prevention and treatment*. *Ann Rev Clin Psychol*, ss.255-291.
- Soysal, A., (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3).
- Stora, J.B., (1994). *Stres*. (Çev. Kalın, A.) İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Sunay, Y. & Sunay, H., (1996). Eğitim örgütlerinde stres, *Milli Eğitim Dergisi*, 129, 67-71.
- Şehribanoğlu, S., (2005). Yapısal eşitlik modelleri ve bir uygulaması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Şimşek, M. Ş., (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Telman, N. ve Ünsal, P., (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tezman, N., (1987). Stres ve İnsan. TÜSSİDE, Stres Yönetimi Semineri, S.3, Gebze.
- Thomas, J.C. & Herson, M., (2002). *Handbook of mental health in the work place*. *Thous and Oaks, CA: Sage*.
- Tokgöz, E. & Aytemiz Seymen, O., (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde

Araştırma. *Dergi Park Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76. [DOI: 10.14783/od.v10i39.1012000308](https://doi.org/10.14783/od.v10i39.1012000308)

Tokmak, C., Kaplan, Ç. & Türkmen, F. (2011). İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(1), 49-68.

Topaloğlu, M. & Tuna, M., (1998). Otel işletmelerinde stresin değerlendirilmesi: Ampirik bir çalışma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 39-45.

Tuğrul, C.D., (2000). Stres Ve Depresyon. *Psikiyatri Dünyası*,4, 12-17.

Tutar, H., (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 14 (1), 209-232.

Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2)

Tüzün, K., İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. gazi üniversitesi ( Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ., (2008). *Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi*. Journal of Yasar University, 3(9), ss.1011 – 1027.

Yamuç, V. A., & Türker, D., (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.

Yetim, A.E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel*

*özdeşleşmeleri arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, C., (1966). *Eğitimde araştırma metodları*. Ankara: Akyıldız Matbaası.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (6), 853-879.

Yılmaz, A., & Ekici, S., (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ. B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 1-19.

Yöndem, Z.D., (2006). *Kişilik dinamikleri ve stresle baş etme*. İstanbul: Morpa Yayınları.

Zoraloğlu, Y. R., (1998). *Öğretmenlerin mesleki stres kaynakları ve stresin örgütsel doğurguları* ( Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

## EK-A ANKET ÖNYAZISI

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Bu anket Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması alanında yaptığım bilimsel araştırmamda kullanılacaktır.

Aşağıdaki linki takip ederek anketi doldurmanızı rica ediyorum. Anketi kimin doldurduğu ya da hangi kurumda çalıştığı bilinmeyecektir.

Desteyiniz için çok teşekkür ederim.

Link:

<http://www.surveey.com/SurveyStart.aspx?lang=1&surv=03ccad9f20f849e6b50c0027d3f31378>

Çiğdem Sirke  
Etiler Bahçeşehir Koleji

## EK-B DEMOGRAFİK SORULAR

**Sayın Katılımcı,**

Bu anket formu, “**Örgütsel Stres ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkisi**”ni belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında kesinlikle kullanılmayacak olup isim belirtmenize gerek yoktur. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

### I. BÖLÜM

**1. Cinsiyetiniz:**

- Kadın  Erkek

**2. Yaşınız:**

- 22-27 yaş  28-33 yaş  34-39 yaş  40-45 yaş  
 46-51 yaş  51 ve/veya yukarısı yaş

**3. Medeni Haliniz:**

- Bekar  Evli

**4. Eğitim Durumunuz:**

- Ortaöğretim (Lise)  Önlisans  Lisans  
 Lisansüstü  Doktora

**5. Çalıştığınız Departman:**

- Anaokulu  İlkokul  Ortaokul  Lise

**6. Sektörde Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz?**

- 5 yıl veya daha az  6-10 yıl  11-15 yıl  
 16-20 yıl  21 ve/veya daha fazla yıl

**7. Bu İşletmede Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz?**

- 1 yıl veya daha az  2-4 yıl  5-7 yıl  
 8-10 yıl  11 ve/veya daha fazla yıl

**8. Geliriniz:**

- 1000 -2000 TL  2001-3000 TL  3001-4000 TL  
 4001-5000TL  5001 ve/veya üzeri TL

## EK-C ÖRGÜTSEL STRES ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı, Lütfen aşağıda belirtilen ifadelere katılma derecenizi, aşağıda verilen puanlamaya göre sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz. (5=HİÇ KATILMIYORUM, 4=AZ KATILYORUM, 3=ORTA DÜZEYDE KATILYORUM 2=ÇOK KATILYORUM, 1=TAMAMEN KATILYORUM) BU İŞLETMEDE;	TAMAMEN KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM	ORTA DÜZEYDE KATILYORUM	AZ KATILYORUM	HİÇ KATILMIYORUM
1-İş yükümün çok fazla ve iş tempomun yorucu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2-Benden kapasitemi aşan işler bekleniyor.	1	2	3	4	5
3-Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri fazladır.	1	2	3	4	5
4-İşlerimi yaparken zaman baskısı yaşamaktayım.	1	2	3	4	5
5-Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.	1	2	3	4	5
6-İş ortamında kişiliğimden ödün verdiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7-İşimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır.	1	2	3	4	5
8-Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.	1	2	3	4	5
9-İşyerinde birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum.	1	2	3	4	5
10-Yöneticim astlarının duygularını fazla önemsememektedir.	1	2	3	4	5
11-Yöneticim ve üstlerimle etkili iletişim kuramamaktayım.	1	2	3	4	5
12-Bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor.	1	2	3	4	5
13-Gösterdiğim çabalar karşılığında hak ettiğim gibi ödüllendirildiğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5
14-Yapılan terfilerden memnun değilim.	1	2	3	4	5
15-İşyerimde erken terfi eden arkadaşlarımdan benden daha başarısız olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16-İnsanlar bu işte başka işlerde olduğu gibi kolay terfi edemezler.	1	2	3	4	5
17-İşimi iyi yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.	1	2	3	4	5
18-Maaş artışından memnun değilim.	1	2	3	4	5
19-Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
20-İşyerimde elde ettiğim maddi imkanlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir.	1	2	3	4	5
21-İşimin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkanlar harcadığım emeğe karşı gelmemektedir.	1	2	3	4	5
22-İşimin sağladığı maddi imkanlardan memnun değilim.	1	2	3	4	5
23-Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
24-Birlikte çalıştığım insanlar yetersiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
25-Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
26-Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimlerinin yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27-Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.	1	2	3	4	5
28-İş arkadaşlarımdan arasında çok fazla sürtüşme bulunmamaktadır.	1	2	3	4	5

## EK-D ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

### II. BÖLÜM

Lütfen aşağıda verilen durumlara <b>katılım düzeyinizin sıklığıyla</b> ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	SIK SIK	HER ZAMAN
1.Birisi benim çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi hissedirim.					
2.Başkalarının çalıştığım işletmeyle ilgili düşünceleriyle ilgiliiyimdir.					
3.Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim.					
4.Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır.					
5.Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissedirim.					
6.Eğer medyadaki bir haber çalıştığım işletmeyi eleştirirse, utanç duyarım.					

**KATILIMINIZ İÇİN  
TEŞEKKÜR EDERİZ...**



## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad Ad: SİRKE Çiğdem

Uyruk: Türk (T.C.)

Doğum Tarihi ve Yeri: 01. 08. 1971/ Edirne

Medeni Durum: Bekâr

e-mail: [cigdemsirke@hotmail.com](mailto:cigdemsirke@hotmail.com)

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2014
Ön lisans	Trakya Üniversitesi	1991
Lise	Edirne I. Murat Lisesi	1988

### İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2010-2016	Bahçeşehir Okulları	Sınıf Öğretmeni
2005-2010	Özel Şişli Terakki Vakfı Okulları	Sınıf Öğretmeni
2000-2005	FMV Vakfı Okulları	Sınıf Öğretmeni
1992-2000	Milli Eğitim Bakanlığı	Sınıf Öğretmeni