

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖZEL OKULLAR VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN
ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif MOĞUL

İstanbul

Haziran, 2014

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖZEL OKULLAR VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN
ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ
(İstanbul İli Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif MOĞUL

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Belgin PARLAKYILDIZ

İstanbul

Haziran, 2014

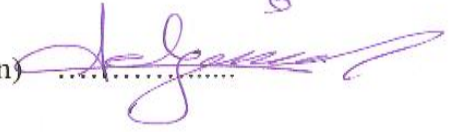
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Belgin PARLAKYILDIZ (Danışman)




Üye

Yrd. Doç. Dr. M. Yüksel ERDOĞDU



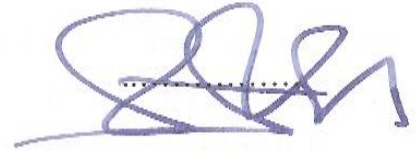
Üye

Prof. Dr. Hikmet SAVCI



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Bülent ARI

Enstitü Müdür V.

ÖN SÖZ

Günümüz şartlarında iş görenlerin ekonomik, toplumsal ve psikolojik gereksinimleri, örgütlerdeki işlevsel etkileşimleri ile örgütsel davranışlarını ortaya koymaktadır. Örgütlere verimli çalışmanın elde edilmesi, üretilen hizmetin kalitesi ve örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ancak çalışanların işlerinden aldıkları doyum ve örgütsel stres kaynaklarının etkilerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

Bireyler zamanlarının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte ve burada yaşadıkları stres kaynakları onları farklı biçimlerde etkilemektedir. Okul dediğimiz eğitim örgütlerinin en önemli özelliği hammaddesinin insan olmasıdır. Özellikle iş gören boyutunda öğretmenlerdeki stresle ilgili olumsuz davranış ve hastalıkların her geçen gün yaygınlaşması mesleki doyumlarının azalmasına neden olmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı da stresle başa çıkmada öğretmenlere yol göstermek ve örgütlerdeki stres faktörlerini ortaya koyarak, özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerde stres kaynaklarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Öğrencilik hayatım boyunca öğrendiklerimin çoğunda ders dışında öğrenmem etkili olmuştur. Bunu fark ettiğimde önce okulda gerçek anlamda bir öğrenme olamayacağını düşündüm. Okulda ders geçmek ve diploma almak için gerekli olanları belirledim ve yaptım. Ancak, bir süre sonra okuldaki öğrenmelerimi de "dışarıdakilere" benzetebildiğim oranda daha başarılı olduğumu gördüm. Ama gün geldi bu da yetmedi bana,"yetinemedim".

Diğer yanda, okuldaki öğrenmenin bilgi depolamaktan öteye geçmemesinden dolayı öğrencilerin zihinlerini köreltici etkisini görmekten de yoğun bir şekilde rahatsızlık duymuşumdur. Ezberci eğitim sadece gerçek öğrenmeyi engellemekle kalmamakta; öğrencinin bireyselliğini yok etmekte, özgün düşünceyi sınırlamakta ve yerleşik düşünme kalıbına uymayan yeni verilerin değerlendirilmesini engellemektedir. Oysa, yirmi birinci yüzyılda eğitim programlarının öğrencilere çok yönlü, soyut, eleştirel, yaratıcı, bağımsız düşünme, problem çözme, etkili iletişim becerileri kazanma, bilgi üretme, öğrenmeyi öğrenme, kendilerini değerli hissetme,

kapasitelerine güvenme ve farklılıklara değer verme gibi konularda rehberlik etmesi gerekmektedir. Bu konuda önümde güzel bir örnek olan danışmanım ve sayın Hocam Yrd.Doç.Dr.Belgin PARLAKYILDIZ'a öğretileri ve yaşantıma katkılarından dolayı, araştırmam boyunca anket ve ölçeklerin uygulanmasında benden yardımlarını esirgemeyen tüm özel ve devlet okulu öğretmenlerine, çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış göstererek desteklerini benden esirgemeyen arkadaşım Mustafa BAŞ, Mücahit DEMİREL ve eşi Ayşe'ye, Serpil ve Ali IŞIKSALAN' a; yüksek lisans yapmamda moral desteği sağlayıp gerekli zamanı ayırmamda büyük fedakarlık gösteren eşim Oğuzhan MOĞUL' a ve büyük oranda benimle geçirecekleri zamanlarını çaldığım kızlarım Zeynep ve Gülce'ye şükranlarımı ifade etmeliyim. Onların desteği olmadan bu çalışmaların hiç biri ortaya çıkamazdı. Umarım bundan sonrası için yaptığım tüm çalışmalardan, yaşam mücadelemden ve geride bırakmak istediğim olumlu izlerden anneleriyle hep gurur duyarlar. Benim yanlarında olmadığım her anı onlarla geçiren, kol kanat geren canım anneanneme ve manevi annem Elmas SANCAR'a sonsuz TEŞEKKÜR EDERİM...

Elif MOĞUL

Haziran , 2014

ÖZET

ÖZEL OKULLAR VE DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ (İstanbul İli Örneği)

MOĞUL, Elif

Yüksek Lisans, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Belgin PARLAKYILDIZ

Haziran, 2014, XV + 74 sayfa

Bu çalışmanın amacı, devlet ve özel ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarını saptamak, karşılaştırmalı analizini yapmak ve gerekli önerilerde bulunmaktır.

Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı ilişkisel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2013–2014 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi; örneklemini ise 4 Devlet Ortaokulu (118 öğretmen) ve 6 Özel Ortaokulda (101 öğretmen) görev yapan olmak üzere toplam 219 öğretmen oluşturmuştur.

Araştırmanın alt problemleri çözümlenirken; ikili karşılaştırmalarda T Testi; çoklu karşılaştırmalarda ise tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış, frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmanın sonucunda; yaş grupları değişkenine göre stres kaynaklarının alt boyutu olan “Örgütsel Rol” faktöründe anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre “Kariyer” “Örgütsel Rol” ve “Genel Stres Kaynakları” alt boyutlarına göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılığın eğitim düzeyi arttıkça daha fazla olduğu gözlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görev yapmış olduğu kurum değişkenine göre “Genel Stres Kaynağı”, “Örgütsel Rol” ve “İşe Özgü Etkenler” alt boyutlarında resmi kurumlarda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Araştırma neticesinde ulaşılan sonuçların bir kısmı literatür bulgularıyla paralel bir kısmı ise farklı çıkmıştır. Bulgular literatür çerçevesinde yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres, Örgütsel Stres Kaynakları, Öğretmen.

ABSTRACT

COMPARATIVE ANALYSIS OF CAUSES OF ORGANIZATIONAL STRESS ON SECONDARY SCHOOL TEACHERS WHO WORK AT PUBLIC OR PRIVATE SCHOOLS

MOĞUL, Elif

M.S., Istanbul Sabahattin Zaim University, Institute Of Social Sciences, Educational
Administration and Supervision

Advisor: Asst. Prof. Belgin PARLAKYILDIZ

June, 2014, XV + 74 pages

The purpose of this study is to determine the sources of the organizational stress that the school teachers, employed in the state run secondary schools or in the private secondary educational institutions suffer, to conduct a comparative analysis of the matter and to provide the necessary recommendations.

The study is a correlational one, in which the descriptive model was utilized. The population of the study is comprised of the Istanbul Province Küçükçekmece County in the educational year of 2013 – 2014 and its sampling is comprised of a total of 219 teachers, employed at 4 state schools (118 teachers) and at 6 private schools (101 teachers).

For resolving the sub – problems of the study; T Test was implemented in paired comparisons as the single – Direction Analysis of Variance (ANOVA) was implanted and the subsequent percentage value was then calculated.

The findings, revealed as the result of the study are listed that; significant differences were identified in the factor, called, “The Organizational Role” which is a sub – aspect of the Variable of Age Groups, significant differences were identified in the factors called “Career”, “Organizational Role” and “The General Stress Sources”

which are the sub – aspects of the Variable of the Educational Level of the teachers and it was further established that such difference is higher when the level of education is increased. Significant differences were identified in the Factors called “The Sources of General Stress”, “Organizational Role” and the “Job Specific factors” which are the sub aspects of the Variable “the Institution that the Teachers are employed at” in favor of the teachers, employed in state organizations.

The results of the study are revealed to be in parallel with the findings within the literature in some parts but also found out to be contrary to such findings in other parts. The findings were interpreted within the scope of the literature. The suggestions were developed in line of the obtained findings.

Key Words: Stress, Organizational Stress, Organizational Stressors, Instructor.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	I
ÖN SÖZ	II
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XV
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3.1. Araştırmanın Alt Amaçları	3
1.4. Araştırmanın Önemi:	3
1.5. Varsayımlar.....	4
1.6. Sınırlılıklar	4
1.7. Tanımlar.....	5
1.8. Kısaltmalar.....	6
BÖLÜM II.....	7
A. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. STRES	7
2.1.1. Stres Kavramı	7

2.1.2. Stresin Belirtileri.....	9
2.1.2.1. Fizyolojik Belirtileri	9
2.1.2.2. Duygusal ve Davranışsal Belirtileri.....	9
2.1.2.3. Zihinsel Belirtileri.....	10
2.1.2.4. Sosyal Belirtileri	10
2.1.3. Stresin Aşamaları.....	10
2.1.3.1. Alarm Aşaması	10
2.1.3.2. Direnç Aşaması.....	10
2.1.3.3. Tükenme Aşaması	11
2.1.4. Stresin Özellikleri	11
2.2. STRES KAYNAKLARI.....	12
2.2.1. Fiziksel Stres Kaynakları.....	13
2.2.2. Bireysel Stres Kaynakları	13
2.2.3. Örgütsel Stres Kaynakları.....	14
2.2.3.1. İşle İlgili Stres Kaynakları	16
2.2.3.2. İşteki İlişkilerle ilgili Stres Kaynakları.....	17
2.2.3.3. Örgütsel Rol İle İlgili Stres Kaynakları.....	18
2.2.3.4. Kariyer Gelişimi İle İlgili Stres Kaynakları.....	19
2.2.3.5. Örgütsel Yapı ve İklim İle İlgili Stres Kaynakları.....	19
2.3. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE STRES.....	20
2.4. STRESİN SONUÇLARI	22
2.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları	23
2.4.1.1. Fizyolojik Sonuçlar.....	23
2.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar	23
2.4.1.3. Davranışsal Sonuçlar	24
2.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	24
2.4.2.1. İş Kazaları	24

2.4.2.2. İşe Devamsızlık ve Geç Gelme.....	24
2.4.2.3. Performans Düşüklüğü	25
2.4.2.4. İş Gören Devir Hızı	25
2.4.2.5. Çatışma ve Yabancılaşma.....	26
2.4.2.6. İşten Ayrılma	26
B. KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	26
1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	26
2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	31
BÖLÜM III	35
YÖNTEM	35
3.1. Araştırma Modeli.....	35
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	35
3.3. Veri Toplama Araçları.....	35
3.4. Verilerin Toplanması	37
3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	37
BÖLÜM IV	38
BULGULAR VE YORUMLAR	38
4.1. Araştırmanın Amaçlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	38
4.2. Araştırmanın Amaçlarına İlişkin Analizler	40
4.2.1. Örgütsel Stres Kaynakları ile Demografik Değişkenlere Ait Analizler.....	40
4.2.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler	40
4.2.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler	43
4.2.1.3. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler	46

4.2.1.4. Hizmet Süreleri Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler	49
4.2.1.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler	51
4.2.1.6. Yaş Grupları Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler	52
BÖLÜM V	56
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
5.1. SONUÇLAR.....	56
5.2.ÖNERİLER.....	60
5.2.1. Alanda Çalışanlar (Uygulayıcılar) İçin Öneriler	60
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	61
KAYNAKÇA	62
EKLER	68

EKLER

Ek-1. ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİ

Ek-1. 1. Kişisel Bilgi Formu69

Ek-1. 2. Örgütsel Stres Kaynakları Anketi70

Ek-2. ÖLÇEK UYGULAMA İZİNLERİ

Ek-2. 1. İnayet AYDIN Ölçek Kullanım İzin Yazısı71

Ek-2. 2. Araştırmacının Enstitü Müdürlüğü'ne İzin Yazısı72

Ek-2. 3. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Üniversiteye Yazısı73

Ek-2. 4. İstanbul Valiliği'nin Olur Yazısı74

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1 Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması	16
Tablo 2. 2. Stresin Bireysel Sonuçları.....	23
Tablo 4. 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	38
Tablo 4. 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	39
Tablo 4. 3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	39
Tablo 4. 4. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	39
Tablo 4. 5. Meslekteki Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	40
Tablo 4. 6. Görev Yapılan Kurum Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..	40
Tablo 4. 7. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Kariyer Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	41
Tablo 4. 8. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşe Özgü Etkenler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	41
Tablo 4. 9. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Rol Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	42
Tablo 4. 10. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Yapı ve İklim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	42
Tablo 4. 11. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşteki İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	43
Tablo 4. 12. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Kariyer Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	44
Tablo 4. 13. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşe Özgü Etkenler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	44

Tablo 4. 14. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Rol Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	45
Tablo 4. 15. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Yapı ve İklim Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	45
Tablo 4. 16. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşteki İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	46
Tablo 4. 17. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Kariyer Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	46
Tablo 4. 18. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşe Özgü Etkenler Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	47
Tablo 4. 19. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Rol Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	48
Tablo 4. 20. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Yapı ve İklim Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Bağımsız Grup T Testi Sonuçları ...	48
Tablo 4. 21. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşteki İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	49
Tablo 4. 22. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları ile Mesleki Kıdem Değişkeni için Varyans Analizi	50
Tablo 4. 23. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları ile Eğitim Düzeyi Değişkeni için Varyans Analizi	51
Tablo 4. 24. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları ile Yaş Grupları Değişkeni için Varyans Analizi	53
Tablo 4. 25 Devlet ve Özel Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Alt Boyutlarına Ait Analiz ve Yorumlar	54

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1. Strese Yol Açan Başlıca Faktörler ve Örgütsel Sonuçları	12
Grafik.1 Y-D Yasası	25

**ÖZEL OKULLAR VE DEVLET OKULLARINDA
ÇALIŞAN ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
STRES KAYNAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ
(İstanbul İli Örneği)**

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

1.1. Problem

Yaşadığımız yüzyılın gürültülü, hızlı, rekabetçi, teknolojiyi yoğun şekilde kullanan yapısı; varlığını binlerce yıldır sürdüren “Stres” adını verdiğimiz, günümüzün en fazla tartışılan konularından biri haline gelmiştir.

Dyce (1973)’a göre stres, yaşam sonucu ortaya çıkan normal ve gerekli bir süreçtir (Akt, Güçlü, 2001).

Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres, durup dururken ya da kendiliğinden oluşan bir durum değildir. Stresin oluşması için insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam ve çevrede meydana gelen değişimlerin insanı etkilemesi gerekir. Ortamdaki değişimlerden her birey etkilenir ancak, bazı bireyler bu değişimlerden daha çok veya daha yavaş etkilenmektedirler. Stresi, insanın yaşadığı ortamda meydana gelen bir değişimin veya insanın ortamı değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakması ile ilgilidir. Etki altında kalan insanın kişilik özelliklerinin, bu etkilerin tesiri altında kalma derecesini etkilemesidir. Stresin oluşması için ortamdaki etkilenen bireyin vücudundaki özel bio-kimyasal değişimlerin oluşmasıyla bireyin vücut sisteminin harekete geçmesi gereklidir (Pehlivan, 1995).

Modern zamanların problemi olan stres, modern toplum olmanın, çok hızlı ve hareketli yaşamının sonucu olarak yaşantımızın doğal bir parçası haline gelmiştir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda insanlar hangi işi yaparlarsa yapsınlar yaşamlarının büyük bir bölümünü kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak sürdürmektedirler. Kişi ister bir kamu ya da özel kesim örgütünün üyesi olarak yaşamını kazansın, isterse bir örgüte doğrudan doğruya bağımlı olmaksızın hizmet sunsun, stres kavramıyla tanışması kaçınılmaz olmaktadır (Çetinkanat, 1997: 94).

Stresi hayatımızın her aşamasında deneyimliyor olmamıza rağmen insanlar en çok çalışma ortamında stresle karşılaşır. Çalışma ortamı strese her zaman elverişlidir ve yaşanan stresin çeşitli sebepleri ile her mesleğin de kendine özgü stres kaynakları vardır.

Okul dediğimiz örgütün en önemli ve açık özelliği, üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelen ve topluma giden insan oluşudur. Böylece, okulun birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informal yanı formal yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Gerçekten sosyal bir sistem olarak kurulması ve çalışması gereken okul ortamında, davranış bilimleri ve insan ilişkilerinin yeri bu bakımlardan büyük önem taşır (Bursalıoğlu, 1999: 33).

Her kurumda olduğu gibi okuldaki öğretmenlerde “iş stresi” olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş stresi, çalışanların örgütte hedeflere yeterli düzeyde ulaşamaması durumunun çalışanlarda yarattığı olumsuzluk olarak düşünülmektedir. Günümüzde öğretmenler, süreci etkileyen bir çok değişkenin hakim olduğu iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Okulların da kendine özgü; insan kaynakları, fiziksel kaynaklar, çevre vb. gibi faktörlerden oluşan stres kaynakları vardır. Temel girdisi insan olan işletme sürecinde de insan ögesinin başta olduğu eğitim örgütlerinde diğer örgütlerde görülmeyen çok daha farklı stres kaynakları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde görev alan yöneticilerin ve öğretmenlerin stres yönetimi konusunda başarılı olması gerekmektedir (Kayum, 2002: 7).

Araştırma özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin stres kaynaklarını ve düzeylerini ortaya çıkararak, iki kurum arasındaki stresörleri karşılaştırmayı ve çözümü noktasında öneriler sunmayı, böylelikle ülkemiz eğitim

sisteminin daha etkili ve verimli hale getirilebilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Özel okullar ve devlet okullarında görevli ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ölçeği puanlarının arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres faktörlerini saptamak ve örgütsel streslerinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

1.3.1. Araştırmanın Alt Amaçları

Alt Problemler

1. Devlet ve özel ortaokullarda görevli öğretmenlerin, okul örgütlerinde stres kaynağı olarak belirlenen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Devlet ve özel ortaokullarda görevli öğretmenlerin stres düzeyi, örgütsel stresin alt boyutları olan “Kariyer Gelişimi”, “İşe Özgü Etkenler”, “Örgütsel Rol”, “Örgütsel Yapı ve İklim” ve “İşteki İlişkiler” değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Örgütsel stresin alt boyutlarına göre devlet ve özel ortaokullarda görevli öğretmenlerin algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan kurum değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Önemi:

Stres, her insanı etkileyen günümüzün en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Çalışma hayatında gerek örgütsel, gerekse bireysel düzeyde strese yol

açan pek çok faktör bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği de en stresli meslekler arasında olup, mesleğin getirdiği stres öğretmeni ve çevresini etkilemektedir. Öğretmenin stresten kaynaklanan verimsizliği doğrudan binlerce öğrenciyi, öğrenci de doğrudan toplumu etkilemektedir. Eğitim kurumlarının can damarı olan öğretmenlerde stres kaynaklarının belirlenmesi, daha iyi bir eğitim ortamı oluşturabilmek için şarttır.

Bu araştırma; eğitim örgütlerindeki stres kavramını, öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu, hangi durumlarda ortaya çıktığını belirlemektedir. Elde edilen sonuçlardan, M.E. B tarafından ortaya konulacak politikalarda faydalanılabileceği ve bu konu üzerinde yapılacak yeni araştırmalara yol gösterme açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

1. Anketleri cevaplayan öğretmenlerin sorulara doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Öğretmenlerin okullardaki stres kaynakları ve stres düzeyi öğretmen görüşlerine dayalı olarak saptanabilir.
3. Tesadüfi seçilen ve anket uygulanan örneklem ana kitleyi temsil ettiği varsayılmıştır.
4. Veri toplamada kullanılan anket araştırmanın amacına uygundur.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma İstanbul İli Avrupa Yakası Küçükçekmece İlçesinde bulunan ve araştırmaya katılan devlet ve özel ortaokul öğretmenlerini kapsamaktadır.
2. 2013–2014 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bilgi ve bulgularla sınırlıdır.
3. Öğretmenlerin yalnızca okul örgütünde algıladıkları stres kaynakları araştırmaya konu edilmiştir.
4. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stres kaynakları, araştırmada kullanılan ölçme aracındaki sorularla sınırlıdır.
5. Literatürde çok sayıda örgütsel stres kaynakları bulunmakla birlikte; bu araştırmada örgütsel stres kaynakları; işe özgü stres, örgütsel rolden kaynaklanan

stres, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres, kariyer gelişiminden kaynaklanan stres ve örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres olacak şekilde beş başlık altında sınırlandırılmıştır.

1.7. Tanımlar

Stres: İçeriden ya da dışarıdan gelen, kişinin mevcut dengesini ya da duygusal, bilişsel, toplumsal işleyişini bozma eğilimi gösteren ve bozulan dengeyi yeniden kurmaya yönelik yeni davranışlara zorlayan, gerçek ya da algılanan uyarıcılara verdiği fiziksel, ruhsal ve bilişsel tepkiler (Aşan ve Aydın, 2006: 237).

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu, birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanabilir.

Örgütsel stres: Çalışma yaşamına giren birey, üretimin yanı sıra, örgüt içindeki diğer insanlarla ilişkiler kurar, örgütün ortak değer ve normlarına uyum sağlar, örgüt içindeki gruplara katılır tüm bu süreçler bireylerin iş yaşamında güçlü bir uyum süreci yaşamasına neden olur. İş ortamında birey, yapması gereken görevler ve iş sırasında üstlendiği roller itibariyle örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel strese” maruz kalır. Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılabilir (Pehlivan-Aydın, 2002: 21).

Örgütsel stres kaynakları: Çalışılan örgütle ya da işle ilgili strese neden olan olaylar veya durumların tümüdür.

Örgütsel stres kaynakları, iş yaşamında ortaya çıkan stres yapıcılarıdır. Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, iş görenlerin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etkenlere göre stres kaynakları geliştirir (Ertekin, 1993: 7).

Örgüt içinde stres yaratan faktörler ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve elde edilen veriler değerlendirilerek bazı sınıflamalar yapılmıştır. Sınıflandırma yapılırken dikkate alınan temel noktalardan bazıları; İşle doğrudan ilgili unsurlar, Çalışma yaşamındaki mesleki gelişme, Çalışanların örgütteki rolü, Örgüt dışı sosyal ilişki, Örgütsel İklim (Güney, 2006: 319) şeklinde ifade etmektedir.

Stresör: Strese neden olan faktörler(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:189).

Öğretmen: 2013–2014 eğitim- öğretim yılında İstanbul İli Avrupa Yakası Küçükçekmece İlçesinde bulunan, devlet ve özel okullarda görev yapan ortaokul öğretmenleridir.

1.8. Kısaltmalar

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

Ed. Editör

Değ. : Değişken

SPSS: **Statistical** Package for the Social Sciences (İstatistiksel analize yönelik bir bilgisayar programıdır.)

Akt. : Aktaran

BÖLÜM II

A. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan strese ilişkin tanımlamalar, örgütsel stres kavramını açıklamaya yönelik kuramsal bilgiler ile bu konuda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara değinilmektedir.

2.1. STRES

2.1.1. Stres Kavramı

Stres terimi uzun süredir çok yaygın olarak kullanılmakla birlikte tek ve yeterli bir tanımı yapılamamıştır. Stres kavramı Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece”, sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. yüzyılda felâket, belâ, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisiyle biçimin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1993: 292).

Latince kökenli bir kelime olan stres hemen tüm ülkelerin gündelik dillerine girmiş, farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip insanlar tarafından kullanılmaktadır.

Stresin tanımlanmasında ortak bir tanıma ulaşılamamıştır. Alan yazın taramasında birçok stres tanımı ile karşılaşmıştır. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz.

Stres, bireyin çevreden gelen talep/talepleri karşılama durumunda kendini yetersiz hissetmesi ve bunun sonucunda onda oluşan kaygı ve gerilim durumudur (Paksoy, 1986: 15).

Baltaş ve Baltaş (2010: 23) tarafından stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır.

Cüceloğlu (1994: 321) göre stres “bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir.

Stres bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgılarının oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna denir (Eren, 1998: 24).

20. yüzyılda Hans Selye (1946) stresi, organizmanın her türlü değişmeye, memnuniyet verici olup olmadığına bakmaksızın, her türlü isteme bedenine uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır (Yılmaz, 2007: 25).

Ivancevich, Gibson ve Donnelly (1988) ’nin geliştirdiği ve günümüzde en çok kullanılan tanıma göre stres, bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Artan, 1988: 39).

Ertekin (1993)’e göre stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının "tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak ele alınmıştır. Allen (1983)’e göre stres, ”bedenin bir tepkisidir.” Bunun anlamı, stresin fiziksel bir durum olması ve fizyolojik bir tepki meydana getirmesidir. Buna göre stres fizyolojik bir durumdur ve endişe, kaygı, depresyon veya engelleme değildir. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepki için başlatıcı olabilir, ancak kendileri stres değildir. Psikoloji literatüründe kaygı ile stres eş anlamlı kullanılmıştır. Kaygı stresi hızlandırabilir, fakat stresin kendisi değildir. Geç kalındığında kırmızı ışıkta durmak zorunda kalınması stres değildir. Stres bedenin olaya yanıtıdır. Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenlere “stres yapıcı; gerginleştirici” denir. Stresör bir stres yapıcı nedendir, stres ise fizyolojik veya psikolojik etki veya sonuçtur (Pehlivan, 1993: 10).

Stresin her zaman kötü olarak düşünülmesine karşın, bu yaklaşım doğru değildir. Olumsuz bir anlam taşımasına rağmen, sözcüğün olumlu sonuçları da mevcuttur. Bu nedenle stresi ikiye ayırmak gerekmektedir. Birinci tür, olumlu, sağlıklı ve kişilerin gelişimine faydalı olan “yapıcı stres” tir (eustress). Belirli bir Düzeye kadar insanların performanslarını arttıran stres yapıcıdır. İkinci stres türü ise, kişiyi stres kaynakları karşısında fiziksel ya da psikolojik olarak zayıflatan

“yıkıcı stres” tir (distress). Kişilerin her anlamda performanslarını düşüren stres tipi yıkıcı strestir (Aşan ve Aydın, 2006: 238-239).

2.1.2. Stresin Belirtileri

Stresin belirtileri fizyolojik, duygusal, davranışsal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört şekilde ele alınmaktadır.

2.1.2.1. Fizyolojik Belirtileri

Rowshan (1988), fiziksel stres belirtileri, kalp çarpıntısı, kan basıncının artması, kabızlık, kulak çınlaması, sırt ağrısı, göğüs ağrısı, kas spazmı, kas gerilmesi, ellerin ve ayakların buz kesilmesi, deri hastalığı, ani kilo değişmesi, kronik yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, el ve ayak parmaklarında hissizlik, cinsel isteksizlik, diş gıcırdatma, el ve ayak parmaklarını aşırı oynatma, tırnak yeme, alkol ve sigara içiminde artış, hazımsızlık, alerjiler, başını devamlı öne eğme, ülser, aşırı terleme, boğazda ve ağızda kuruluk, titreme, sinirsel tikler, sık sık idrar yapma, sık sık adet görme, düzensiz aralıklarla yemek yeme, nefes kesikliği, baş dönmesi ve bayılma, kekeleme şeklinde sıralanabilir (Cüceloğlu, 2003: 17–20).

2.1.2.2. Duygusal ve Davranışsal Belirtileri

Rowshan (2002)'stresin etkisinde kalan duygular, stresin psikolojik sonuçlarındandır. Duygusal stres belirtileri şunlardır; depresyon, kızgınlık, üzüntü, sık sık kabus görme, ümitsizlik duygusu, aşırı ağlama, sinirsel gülme krizleri, duyguların sık sık değişmesi, huzursuzluk duyulması vb. (Rowshan, 2002: 18). İnsanlar stres yaşadıkları zaman bunu davranışlarına yansıtırlar. Stres yaşayan insanlar yalnız kalmak istemezler, aile ve arkadaşlarından destek ararlar. Bazıları içine kapanarak dış dünyayla olan ilişkilerini azaltırlar. Cinsel alışkanlıklarda değişiklikler olabilir ve daha önce nazik olan bir kişi sözlü veya fiziki şiddet uygulayan biri haline gelebilir (Wilkinson, 2004: 14-15).

2.1.2.3. Zihinsel Belirtileri

Stres, insanların zihinsel işleyişini olumsuz etkilemektedir. Stresin zihinsel belirtileri şunlardır: Sık sık hafıza kaybı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, konsantrasyonda güçlük çekilmesi, karar vermede güçlük çekilmesi, can sıkıntısı, devamlı bencilce konuşmalar yapma, hüküm vermede güçlük çekme, kafa karışıklığı, karamsarlık, fobiler, intihar etme düşüncesi vb. (Rowshan, 2002: 19).

2.1.2.4. Sosyal Belirtileri

Rowshan (2002)'a göre stres, bireyin diğer insanlarla iletişimini olumsuz etkilemektedir. Stresin sosyal belirtileri şunlardır; diğer insanlardan soyutlanmak, geriye çekilmek, insanlarla ilişki kurmamak, insanlara sıkıntı vermek, ben merkezli olmak, insanlarla ilişkilerinde acı duymak ve gücenmek, kendini yalnız hissetmek, iş arkadaşlarından uzaklaşmak vb.

2.1.3. Stresin Aşamaları

Selye stresin üç aşamadan oluştuğunu belirterek, stres aşamalarını “Genel Uyum Kuramında” açıklamıştır (Altuğ, 1997: 145). Stres aşamaları şunlardır;

2.1.3.1. Alarm Aşaması

Bu aşama, insanların veya hayvanların dış uyarı stres olarak algıladıkları durumdur. Bu dönemde şok ve kontroşok yaşanır. Şok yaşanırken vücut ısısı ve kan basıncı düşer, kalp duracakmış gibi olur. Daha sonra kontroşok oluşur. Organizma bu durumla baş edebilmek için çabalar. Mücadele edilerek ya da kaçınarak organizma korunmaya çalışılır (Baltaş ve Baltaş, 2010: 26).

2.1.3.2. Direnç Aşaması

Stres verici koşullar olduğu halde uyuma elverişli bir durum ortaya çıktığında direnç meydana gelir. Böylece organizmanın alarm tepkisi sırasındaki belirtiler ortadan kalkar. Bu dönemde, vücudun direnci normalin üzerindedir. Organizma direnç gösterirse stresi yenebilir yoksa yoğun ve sürekli gerilim, organizmanın

savunmasını zayıflatarak, tükenme aşamasının oluşmasına neden olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:234).

2.1.3.3.Tükenme Aşaması

Bu aşamada organizmanın uyum enerjisi azalmıştır. Hem fiziksel hem de psikolojik hastalıklar meydana gelir. Stresle ilgili baş ağrıları, ülser, kan basıncının artması, kalp ve damar hastalıkları görülebilir (Altuğ, 1997: 146). Stres uzun süre devam ederse tükenme gerçekleşir.

2.1.4.Stresin Özellikleri

Strese yönelik yapılan tanımlarda stres genellikle sıkıntı, endişe, gerilim gibi olumsuz kavramlarla özdeşleştirilmiş ve stresin olumsuz yanından bahsedilmiştir. Stres çoğu durumda istenmeyen, insanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Buna rağmen bazı olumlu olaylarda kişide stres yaratabilir. Stresin olumlu ve olumsuz yanları göz önünde bulundurulduğunda, sahip olduğu özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

Stres, kaçınılmaz bir durumdur. Bireyin içinde bulunduğu toplum, aile ilişkileri, çalışma arkadaşları, amirleri, astları, toplumdaki hayat tarzları, ısı, gürültü, amaçlara ulaşamama, karar verememe vb. insanın sıkıntıya düştüğü haller birer stres potansiyelidir (Kaldırımcı, 1983: 84).

Stres, bireyin ulaşmak istediği aşamalar ve bu alanda karşılaştığı kısıtlamalarla ilgilidir. İstekler, arzulanan bazı şeylerin kaybedilmesine neden olurken, kısıtlamalar kişiyi arzulanan şeyleri yapmaktan alıkoymaktadır (Can, 1992).

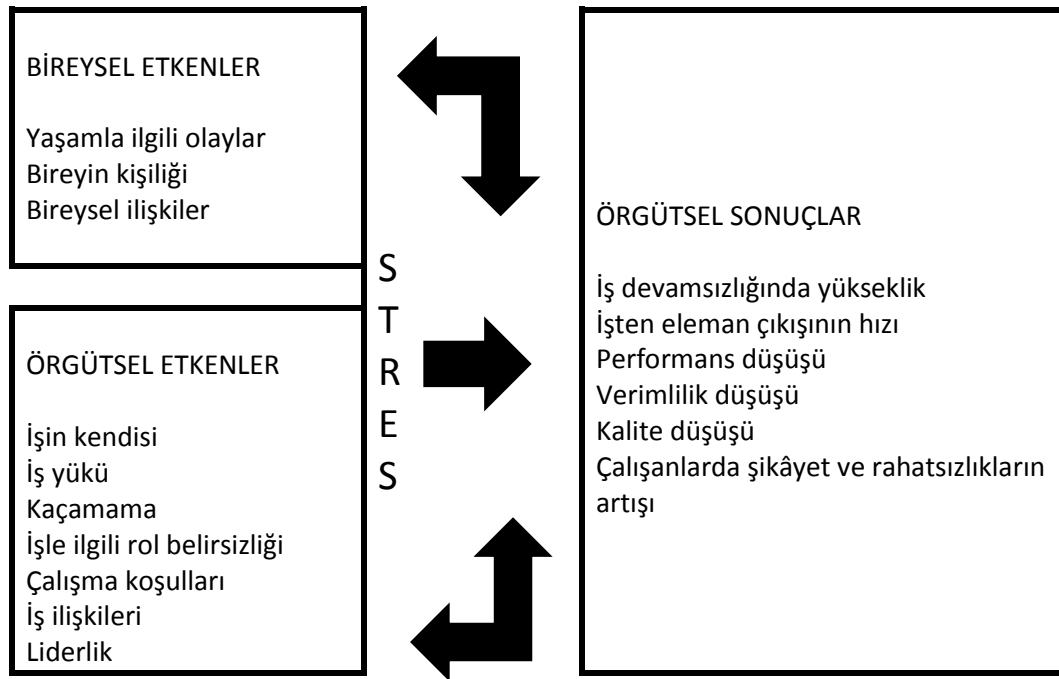
Stres kişiseldir. Bir kişi için stres verici olan bir olay başka bir kişi için stres kaynağı olarak algılanmayabilir. Hayata bakışımız ve ona yüklediğimiz anlam, hayatın bize getirdiklerini doğrudan etkiler. Algıları ve olaylara yüklenen anlamı farklı kılan çeşitli sebepler vardır. İnsanlar farklı genetik özelliklere, yaşantılara, tutumlara, yeteneklere, eğitime ve kişilik özelliklerine sahiptir; bunların sonucunda

istekleri, beklentileri ve bunlara karşı tepkileri de farklı olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2001).

Stres cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın ve erkeklere atfedilen rollerin farklılığından, toplumsal beklentilerden dolayı stres cinsiyetlere göre farklılık göstermektedir. Kadının toplumdaki yeri ve rolüne ilişkin geleneksel düşüncenin (iyi bir eş, anne) yanı sıra günümüz kadının mesleğinde başarılı olma, ilerleme arzusunun ev ve iş arasındaki giderek artan temponun yaşanmasını zorunlu kılmaktadır (Kırel, 1990).

2.2. STRES KAYNAKLARI

Stres kaynakları, stresin oluşmasına neden olan faktörlerdir ve üç gruba ayrılmaktadırlar. Bunlar; fiziksel, örgütsel, bireysel stres kaynaklarıdır.



Şekil 2. 1. Strese Yol Açan Başlıca Faktörler ve Örgütsel Sonuçları. (Özmutaf, 2006).

2.2.1.Fiziksel Stres Kaynakları

Fiziksel stres kaynakları bireyin içinde bulunduğu ortamla etkileşimi sonucu bireye rahatsızlık veren dış çevre koşulları ile ilgili özelliklerdir (Zoraloğlu, 1998: 10). Modern dünyanın, insan açısından stres kaynaklarını işe bağlı olup olmaması bakımından ayırmak her zaman kolay olmamaktadır. Çünkü günümüzde birey, iş, aile ve sosyal çevre üçgeni arasında yaşantısını sürdürmekte, zaman zaman iş hayatını iş dışı yaşantısı etkilemekte veya tersi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Belirli sorumluluk kademesine gelen kişiler, iş ve aile yaşantısını dengelemek, her iki yaşantıyı da özel bir sosyal ortamda yürütmek zorundadırlar. İş yaşamı ile aile yaşamının gerektirdikleri de kişi üzerinde strese neden olmaktadır. Bireyin günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimlerin, aile ilişkilerinin, gün içerisindeki ulaşım sorunlarının ve yaşanan yerin değiştirilmesinin, ekonomik ve finansal koşulların, ülke ekonomisinin gidişatı ve çeşitli ekonomik sorunlar stres kaynağı olmaktadır. Sosyal ve teknik değişimin insanların hayat tarzı üzerindeki etkisi büyüktür. Kalabalık, hareketli ve telaşlı bir hayatın yaşandığı büyük şehirlerde yaşayan insanların iş stresi potansiyelleri artmaktadır (Erdoğan, 1999).

Sıcak ve soğuk hava, gürültü, kalabalık, kuruluk ve nemlilik, duman, titreşim, güçlü kokular, güçlü güneş ışığı, morötesi veya kızılötesi ışınlar, tehlikeli makineler, hava kirliliği, aydınlatma, ısınma ve havalandırma, radyasyon ve toz fiziksel stres kaynaklarına örnek olarak gösterilebilir (Aslan, 1995: 32; Zoraloğlu, 1998: 10).

2.2.2. Bireysel Stres Kaynakları

Stres ve örgütsel ilişki arasındaki bağ incelendiğinde iş görenin kişiliğinin de bir örgütsel stres kaynağı olduğunu görmemiz mümkündür. Kişinin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl bir tepki gösterdiği belirli sınırlar içerisinde ilgili kişinin kişiliği ile de ilgilidir. İş görenin otokratik yapılı biri olması, cinsiyeti, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermesi, duygusal açıdan çok çabuk incinmesi, olumsuzluklar karşısında gösterdiği direnç ve genel olarak başarı ihtiyacı, örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilir (Erdoğan, 1999).

Bireyin kendisiyle ilgili stres kaynakları, onun fizyolojik veya biyolojik özellikleri ile ilgili olabilir. Bunlar; bireyde çeşitli sistem bozuklukları, fizyolojik bozukluklar, salgı bezleri ve hormonal denge düzensizliklerine bağlı olarak ortaya çıkan biyolojik stres kaynakları olabileceği gibi, yaşam koşullarının ağırlığı ve refah düzeyine bağlı olarak gelişen genel ekonomik yetersizlikler, özelliklerinin strese yatkın olması gibi, psikolojik stres kaynağı olabilir (Tutar, 2000).

2.2.3.Örgütsel Stres Kaynakları

Toplumsal gereksinimlerin bir kısmını karşılamak üzere kurulan örgütlerin amacı mal ve hizmet üretmektir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için doğru nitelikte ve sayıda iş gören çalıştırmaları gerekir. Diğer taraftan bireyler de yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmak zorundadırlar ve hayatlarının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirirler. Bu nedenle günlük hayatta pek çok stres faktörü ile karşılaşan birey iş yaşamında da farklı nedenlerden dolayı stres yaşar (Işıkkhan, 2004: 96).

Örgütlerde iş yükü, zorluk, karmaşıklık ve değişim çalışanlarda stres yaratır. Çalışanların bu stresinden örgüt; işgücü devri, devamsızlık, verimlilik, güvenlik gibi hususlarda olumsuz etkilenir. Yani çalışma hayatındaki stres, örgüt ve onun çalışanları arasında negatif bir etkileşime neden olur. Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan stres ve stresin çalışma yaşamındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sıkıntılara yol açmakta ve bu rahatsız edici, baskıcı durumdan çalışma yaşamının bireyleri kurtulmak istemektedir. Sebepleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekle birlikte stres konusunda yapılan araştırmalar bu rahatsız edici duruma belli bir açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler geliştirmektedirler (Cam, 2003: 42).

Bir örgütteki iş görenleri etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilir. Bu kaynaklardan bazıları şunlardır (Pehlivan, 2002):

- a) İş yükünün fazlalığı
- b) Zamanın sınırlılığı
- c) Denetimin sıkı ve yakından olması
- d) Yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması
- e) Politik havanın güvensizliği

- f) Rol belirsizliği
- g) Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
- h) Engellenme
- i) Rol çatışması
- j) Sorumlulukların yarattığı endişe
- k) Çalışma koşulları
- l) İnsan ilişkileri
- m) Yabancılaşma

Örgütlerde amaca ulaşmak için belirli rol ve görevleri üstlenen birey, örgütsel stres ile karşı karşıya kalmaktadır. Örgütsel stres, iş görenlerin işleriyle, işyerlerindeki şartlarla ve bunlarla ilgili diğer bireylerle etkileşiminden kaynaklanan bir durumdur.

Örgütsel stres, örgütsel isteklerin yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır, örgütlerde stres vazgeçilmez bir gerçektir, istekler, birtakım stres ve tasalara yol açar, kişide gerginlik yaratır. Gerginlik süresince insan kaynaklarının kullanımı zarara uğrar. Bu yüzden olumsuz ekonomik gelişmeler ile düşük çalışma seviyesi ve verimsizlik görülür (Özdayı, 1990: 136).

Bu çalışmada örgütsel stres kaynakları, beş başlık altında incelenecektir. Bunlar; işe özgü stres kaynakları, işteki ilişkilerle ilgili stres kaynakları, örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili kaynaklar, örgüt rol ilgili etkenler ve kariyer gelişiminin neden olduğu stres kaynaklarıdır.

Tablo 2. 1 Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI A- Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları a. Aşırı İş Yükü b. İşin Sıkıcı Olması c. Ücret Yetersizliği d. Yükselme Olanığı e. Çalışma Saatlerinin Uzun Olması f. Çalışma Koşulları	A-İşin gereklerinden Kaynaklanan Stres Kaynakları a. Bıkkınlık b. Kötü Çalışma Koşulları (Çevresel Stres Kaynakları) c. Zaman kısıtlaması d. Aşırı İş Yükü e. Aşırı Bilgi Yükü f. İş Tasarımı ve teknik sorunlar
B-Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları a. Karar Verme b. Karara Katılma c-Yetkilerin Yetersizliği d. Çok Fazla Sorumluluk e. Değerlendirmede Adaletsizlikler f. Yöneticilerin teşvik etmemesi	B- Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Yapıcılar a. Rol Çatışması b. Rol Belirsizliği c. İnsanlardan Sorumlu olma d. Örgüt alanı
C-Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları a. Zaman Baskısı b. Araç gereç yetersizliği c. Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması d. Çalışmaların Karşılığını alamamak	C- Mesleki Gelişimden Kaynaklanan Stres Yapıcılar a. Yeterince İlerleyememe b. Aşırı İlerleme c. İş Güvenliğinin Eksikliği d. Engellenmiş Hırslar e. Başarı
F- Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları a. Rol Çatışması b. İş Gereklere İle Kişilik Uyumsuzluğu c. Rol Belirsizliği	D-İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılar a. Astlarla İlişkiler b. Üstlerle ilişkiler c. Meslektaşlarla ilişkiler
G- Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları a. İş Ortamında Görüş Farklılıkları b. Statü Düşüklüğü c.. İş Çevresindeki Ortak Değer ve Normlara Uyum	a. Katılmanın olmayışı b. Bürokratik sorunlar c. Uyum baskısı

(Pehlivan, 1995; Artan, 1986)

2.2.3.1. İşle İlgili Stres Kaynakları

Hemen hemen her iş potansiyel bir stres kaynağıdır. Çünkü her isin kendi yapısına ve kapsamına göre birtakım gerekleri ve istekleri vardır. Bu istekleri yerine getirmek, bunlara uyma davranışlarında bulunmak kişileri çoğu zaman strese itebilir. Burada, kurumun plan ve prosedüründen kaynaklanan sorunlara bakmak gerekir (Balcı, 2000:2).

Örgütün görev yapısı, örgüt işlevlerinin görevlere bölünmesi, bu görevlerin birimlerde bütünleştirilmesi, birimlerin yönetimini kolaylaştıracak biçimde basamaklara ayrılması ile oluşur. Görev yapısı örgütün iskeletidir. Görev yapısını çalıştıracak olan ise iş görendir. İş görenin görev yapısına ilişkin algı, beceri ve tutumları onun örgütsel davranışının etkili ve başarılı olmasında büyük rol oynar (Aydın, 2008: 42).

Genellikle stres, hızlı iş temposunun veya monotonluğun veya uyarıcı noksanlığının sonucunda ortaya çıkmakta ve iş kazalarına ve yaralanmalara sebep olmaktadır. Çalışma sürecinde sık sık görülen kas ve iskelet problemlerinin temelinde kuşkusuz zihni yorgunluk yatmaktadır. Bu yüzden iş düzeni sağlık ve refah için çok önemlidir (Özdayı, 1990: 139).

2.2.3.2. İşteki İlişkilerle ilgili Stres Kaynakları

Bir çalışma grubunda iyi ilişkilerin kurulması kişi sağlığı ve iş veriminde önde gelen bir etmendir. Asta saygı gösterilmemesi yani önemsenmeme, dostluk davranışı içinde olmama, sevgi sıcaklığının bulunmaması gerilim duygularına yol açar. Yöneticinin adil olmaması, yeteneklere, katılımcılığa, teknik bilgi ve donanıma uygun davranım içinde olmaması, karar mekanizmasında kararlara daha fazla kimseyi katmaması iç gerilimi artırır. İş yeri ortamında zor durumlarda destek görülmemesi, barışçıl olmayan yarışmacılık, rekabet kaygılarının paylaşılmaması stres kaynağı olmaktadır. Sıkıntı, depresyon, psikosomatik hastalıklar böyle durumlarda belirgin oranda artmaktadır. İdeal yöneticilik, insanların farklılıklarını korurken, aynı amaç etrafında uyumlu bir şekilde çalıştırmayı başarmaktır. Tek tip insandan oluşmuş bir yönetimde yetenekler ortaya çıkamamaktadır (Tarhan, 2007: 99).

Örgüt içindeki bireylerin birbirleri ile uyumlu ve sağlıklı iletişim geliştirmeleri işle ilgili sorunların azalmasına yardımcı olurken kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmayı da kolaylaştırır. Kişiler arası ilişkilerin zayıf olduğu örgütlerde ise yoğun stres yaşandığı görülmektedir. Çünkü çalışanlar arasındaki ilişki tarzı, iş görenlerin diğer kategorilerdeki stres faktörlerine olan tepkilerini de etkilemektedir (Türker, 2009: 34).

2.2.3.3.Örgütsel Rol İle İlgili Stres Kaynakları

İş yaşamında da her iş görenin kendisinden rol bekleyen kişilerden oluşan bir rol takımı vardır. Bunlar örgüt içinden veya dışından kişiler olabilirler. Örgüt içinde rol yapısına bağlı olarak ortaya çıkan stres faktörleri bulunmaktadır. Bunlar; rol çatışması ve rol belirsizliğidir (Aydın, 2008: 48).

Bireyler kendilerinden beklenen görev ya da rolleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları zaman rol belirsizliği ile karşılaşır. *“Kişi kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilmiyorsa, kendisinden ne beklendiğini biliyor ama buna nasıl ulaşılacağı konusunda fikir sahibi değilse ya da birey hem kendisinden ne beklendiğini hem de buna nasıl ulaşacağını bilmesine rağmen, icra edeceği görevlerin nasıl sonuç vereceğini önceden kestiremiyorsa rol belirsizliğiyle karşı karşıyadır”* (Yıldırım, 2010: 37) şeklinde ifade etmektedir.

Rol Çatışması; aynı anda iki veya daha çok rolü gerçekleştirmek durumunda olan bir kişinin rolün gereklerinden birine uymanın diğerine uymayı güçleştirecek biçimde ortaya çıkmasından meydana gelir (Özdayı, 1990: 139). Hodgetts (1991)’e göre rol çatışması, bir bireyin iki veya daha fazla rol arasında bir role uymanın diğer role uymayı güçleştirdiği durumlarda ortaya çıkan bir durumdur (Yıldırım, 2010: 38). Başka bir ifadeyle rol çatışması, bir iş görenin çalıştığı yerde farklı ve uzlaştırılması mümkün olmayan taleplerle karşılaşması halinde ortaya çıkmaktadır.

Mesleki stresin kaynağı olan rol özelliklerinden bir diğeri de kişinin belirgin mesleğin bir parçası olan işi yapmaya yeterli olmaması durumunda ortaya çıkan aşırı rol yüklemesidir. Aşırı rol yüklemesi, motordaki elektrik sisteminde olanlara benzetilebilir. Eğer sistemde çok fazla elektrik varsa sistem, aşırı yüklenir ve bütün motor arızalanabilir. İşteki aşırı rol yüklemesi konusunda ise, yapılacak çok fazla iş olduğu zaman çalışma grubundaki bir şahıs bunalabilir.

Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, böylece bireyde zıt isteklerde bulunulması durumuna rol çatışması denir. Belli bir konuda karar vermeye zorluk çekmeye, gerginleşmeye başlayan bir kişi büyük olasılıkla çatışma içindedir (Cüceloğlu, 1999:282). Örgütlerde strese yol açan çalışma hayatıyla ilgili kaynaklardan bir kısmı, örgütsel rol ile ilgilidir. Rolle ilgili

strese neden olan uyuşmazlıkların ortaya çıkması iş görende uyum problemlerini ortaya çıkarmaktadır.

2.2.3.4. Kariyer Gelişimi İle İlgili Stres Kaynakları

“Kariyer engeli” olarak da adlandırılan bu durum çalışanların kariyer gelişimine ilişkin endişeleri nedeniyle düştükleri stres ve verimsizliği ifade eder. Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışanda strese yol açacaktır. Bireyin kariyerinde doyum ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır. Ayrıca birey örgütte kalmakla istediği kariyere ulaşacağına inanıyorsa örgütle işbirliği yapar.

Çalışanların, örgüt içinde kariyer olanakları konusunda açık ve net bilgiye sahip olması, görev alma sıraları, yaşanacak stres ve harcanılacak zaman miktarı, aile yaşamını etkileme seviyesi ve öteki aile üyelerinin beklentileri bakımından farklılık gösterecektir. O nedenle personelin organizasyon hakkında bilgi sahibi olması ve uzun vadeli kariyer geliştirme potansiyelini öğrenmesi azami ölçüde yararlı olacaktır.

Kariyer gelişimiyle ilgili ortaya çıkabilecek problemlere yetersiz veya hızlı terfi, aşırı hırs ve hatta bazen başarı bile eklenebilmektedir. Çalışanların çeşitli şekillerde engellenmesi ve sağlıklı biçimde kariyerlerini geliştirmelerine fırsat verilmemesi işletmelerde örgütsel strese neden olan temel faktörler arasındadır. Bilgi ve yeteneklerini yeteri kadar kullanamayan personel, kapasitesini tam olarak sunamadığından yükselememenin ve engellenmenin neden olduğu bir gerilim içerisine girmektedir. İşyerinde yükselmesi engellenen ya da ilerleme olanağı kısıtlı olan bireyde ise karşı bıkkınlık, isteksizlik ve moral bozukluğu ortaya çıkabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2011).

2.2.3.5. Örgütsel Yapı ve İklim İle İlgili Stres Kaynakları

Bazı örgütsel stres etkenleri doğrudan örgütün organizasyonel yapılanması ile ilgilidir. İşlevlerini özerkleştirememiş, her bir biriminin işini yaparken diğer

birimlerine ya da merkezdeki üst yönetimin onayına bağımlı olduğu örgütlerde yapıya bağılı faktörler daha belirgin biçimde ortaya çıkar (Bayram, 2006: 36).

Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, iş görenlerin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etkenlere göre stres kaynakları geliştirir. Üzerinde en çok durulan işle ilgili stres kaynakları iş yükü, değişim, değerlendirme, rol çatışması, monotonluk ve iş özellikleridir (Ertekin, 1993: 50-146).

Balaban (1998)'e göre örgütsel iklim, bireylerin bir örgütte çalışmanın nasıl olması gerektiği konusundaki beklentilerinin nereye kadar karşılandığının bir ölçütüdür. Örgütte destek, bağlılık, karar verme sürecine katılım, güvenilirlik, dürüstlük, bilgi kaynaklarının doyurucu olması ve iletişimin açıklığı örgüt ikliminin açık ve istenen durumda olmasına katkıda bulunur. Örgüt ikliminin bu şekilde açık olması ile bireylerin moral düzeyi yükselir. Bu koşulların eksikliği durumunda ise birey örgüt yapısının çalışanların görevini başarması için kolaylaştırıcı nitelikte olmadığını düşünebilir. Böylece bireyin işini başarması için gerekli isteği azalabilir. Kendini baskı altında hissedebilir ve strese bağılı olarak sağlık sorunları görülebilir.

Okulların örgüt kültürünün en çabuk aktarıldığı kurumlardan biri olduğu düşünülmektedir. Daha öncede sözü edilen informal ilişkiler ve iş görenlerin gün boyu pek çok kez bir arada olma şansı, sık sık yapılan toplantılar kültürün aktarılmasında, ortak değerlerin öğretilmesinde önemli fırsatlar sunmaktadır. Ancak okulun hizmete açılmasından itibaren oluşan ve benimsenen değerlerinin daha sonra okula gelen yönetici ve öğretmenler tarafından kabul görmesi, uyumunun gerçekleşmesi zaman almakta ve stres yaratan yaşantılara neden olmaktadır (Balaban, 1998).

2.3.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE STRES

Mesleği ne olursa olsun her bireyde bulunan; ekonomik doyum, mesleksenel statü, toplum tarafından önemli sayılma ve saygı bekleme gibi gereksinimler, evrensel bir insan özelliğidir. Bu gereksinmelerin karşılanması, iş görenin kendisini ekonomik yönden güçlü, toplumsal yönden de değerli ve yetenekli olarak algılamasını sağlamaktadır. Bu gereksinmelerin yeteri kadar karşılanmaması ise iş görenin strese girmesine yol açabilmektedir (Aslan, 1995: 52).

Adams (1999)' a göre etkili bir öğretimde, öğretmenlerin akademik yeterlikleri kadar, kişilik özelliklerinin de çok önemli olduğunun anlaşılmasıyla “öğretmen stresi” kavramı eğitimde çokça tartışılan konular arasında yer almaya başlamıştır (Akt, Akpınar, 2008: 359).

Ataklı (1999)' a göre öğretmen, öğretme-öğrenme ortamının en önemli öğelerinden biri olup, yenilik ve değişikliklerin uygulanmasında okul düzeyinde verimliliği belirleyici bir role sahiptir. Çeşitli yöntemler kullanarak öğrencilerin yeteneklerini geliştirmelerine, amaçlarını belirlemelerine ve bu amaçlara ulaşmak için yaratıcı fikirler üretmelerine yardımcı olmaktadır. Öğretmen gerçekleştirdiği rolünden dolayı eğitimin niteliği ile yakından ilişkilidir. Bu durumda öğretmen yetiştiren kurumların hepsi çok önemli iken, özellikle ilköğretime öğretmen yetiştirenler daha önceliktedir.

Stresli ortam, öğretmenin ve buna bağlı olarak da eğitim öğretim sürecinin etkinliğini azaltabilir. Öğretmen ve öğretim süreci arasındaki organik bağ, stresli bir ortamda çalışan bir öğretmenin verimsizliğinin yarattığı sonuçların öğrencilere, diğer örgütlere ve giderek tüm topluma yansımaya neden olabilir (Aslan, 1995:7).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlerin en çok etkilendikleri stres kaynakları (Ertekin, 1993: 43):

- Yönetmelik destek
- Meslekten kaynaklanan sıkıntılar
- Mali açıdan güvenlik içinde olup olmama
- Öğrenci disiplinine ilişkin sorunlardır.

Aydın'a göre ise, öğretmenlerde stres yaratan kaynaklar şu şekilde sıralanmıştır:

Eğitim Sistemi ile İlgili Kaynaklar

- Bakanlık tarafından öğretmenlere sahip çıkılmaması
- Eğitim sistemimde kalitenin düşmesi
- Eğitime siyasetin karışması
- Eğitime gereken önemin verilmemesi
- Nitelikli öğretmen yetiştirilememesi

Yönetici ve Müfettişlerle İlgili Kaynaklar

- Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin olmaması
- Ast-üst çatışmaları
- Haftalık ders programının adil olmaması, bazı öğretmenlere ayrıcalık yapılması ve saatlerin düzensiz dağıtılması
- Müfettişlerin denetim sürecinde hata arama amacını taşıması
- Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı ve tedirginlik
- Yükselme olanağının olmaması
- Okulda demokratik bir ortamın yaratılmaması
- Yönetime katılma olanağının olmaması

Öğrencilerle İlgili Stres Kaynakları

- Öğrenci kalitesinin her yıl biraz daha düşmesi
- Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olmaları
- Sınıflarda öğrenci sayısının fazla olması

Görevden Kaynaklanan Stres

- Yetkilerin yetersiz olması
- Çalışmaların karşılığının alınamaması
- Aşırı ders yükü
- İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması
- İş arkadaşlarıyla geçimsizlik
- Öğretmenler arasında dedikodu
- Öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşma (Pehlivan, 2002: 82-83).

2.4.STRESİN SONUÇLARI

Stresin düzeyi kişiden kişiye değişebileceği gibi, kişide de zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Oluşum nedeni ne olursa olsun stres, olumsuz etkilere, düşük performansa, iş doyumusuzluğuna, düşük moral ve verimsizliğe yol açabilmektedir. Stresin bireye ve doğal olarak örgüte ciddi sıkıntılar yaşatabileceği kaçınılmaz bir gerçek olarak kabul edilmiştir.

2.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Stresin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır.

Tablo 2. 2. Stresin Bireysel Sonuçları

STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI		
DAVRANIŞSAL	PSİKOLOJİK	FİZYOLOJİK
Sigara Alkol Kaza yapma Şiddet İsteksizlik Aile sorunları	Aile sorunları Uyku düzensizliği Depresyon Psikolojik hastalıklar Tükenme belirtisi	Kalp hastalıkları Bas ve sırt ağrısı Kanser Diyabet Siroz Akciğer ve Deri Hastalıkları

Stresin Bireysel Sonuçları (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 240)

2.4.1.1. Fizyolojik Sonuçlar

Günümüzde birçok hastalığın stresten kaynaklandığı düşünülmektedir. Stresle ilişkili olduğu düşünülen hastalıklar; kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrısı, kanser, siroz, akciğer, deri hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları (aşırı soluk alıp verme vb.), sindirim sistemi hastalıkları, iç salgı bezleri hastalıkları (tiroid salgısının artması, diyabet vb.), deri hastalıkları (egzama, sedef hastalığı vb.) ve migren (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003: 242).

2.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar

Stres altında kalan insanların duyguları ve düşünceleri yıpranmaktadır. Stres yaşayan insanlarda dikkatin azalması, zihni bir konu üzerinde toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, obsessif (takıntılı) düşünceler gibi zihinsel düzeydeki problemler, geri çekilme, kabullenme, karşı koyma veya korku, endişe ve depresyon gibi duygusal problemler görülür (Baltaş ve Baltaş, 2010: 30-31).

2.4.1.3. Davranışsal Sonuçlar

Stres, insanların davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Stres sonucunda bireyde görülen davranışlar şunlardır: duygusal karar verme eğilimi artar, duygusal patlamalar, aşırı yemek yeme veya iştah kaybı, aşırı içki içme sonucu dengesiz karar verme eğilimi, aşırı heyecanlanma, ani ve çabuk karar verme, konuşma bozuklukları, verilen karar doğrultusunda yanlış emir ve talimatlar verme, işi aksatma, gelişmelere ilgisiz kalma sonucunda karar verme için gerekli bilgi gereksiniminde yetersizlik görülür (Özgüven, 2003: 221).

2.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Bir iş gören olarak birey, stresli bir iş ortamında algıladığı stres kaynaklarının niteliği ve bunlarla başa çıkma gücü oranında, yukarıda belirtilen her üç alandaki bireysel stres doğurgularını yaşayabilir. Stresin örgütsel sonuçları, bireysel sonuçların örgüte yansımaları olarak görülebilir (Aslan, 1995: 62).

Stresin örgütsel sonuçları iş kazaları, devamsızlık, yetişmiş eleman kayıpları, performans düşüklüğü, iş gören devir hızının yüksek olması, çatışma ve yabancılaşma şeklinde ortaya çıkar.

2.4.2.1. İş Kazaları

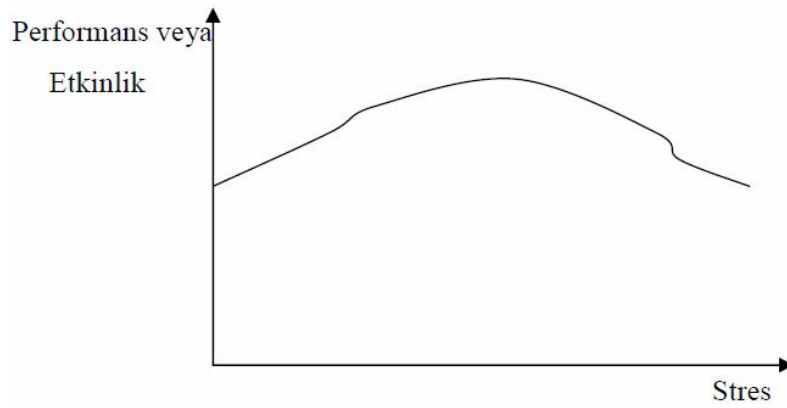
Sürekli stres altında çalışan insanlar huzursuzluk yaşar. Buna bağlı oluşan stres insanların zihinsel süreçlerini olumsuz yönde etkiler. Stres insanların işlerine motive olmalarını engelleyerek dikkat dağınıklığına neden olur. Bu durum çalışanın verimliliğini azaltarak iş kazalarına yol açabilir (Erdoğan, 1994: 98).

2.4.2.2. İşe Devamsızlık ve Geç Gelme

Yaptığı işin çalışma koşullarından, çalışma arkadaşlarından memnun olmayan, kişisel sorunlar yaşayan ve işini sevmeyen çalışanlar işe devam etmek istemezler. İş doyumu düşük olan çalışanların psikolojik rahatsızlık nedeniyle istirahat almaları, hastalık ya da kişisel nedenlerden dolayı izin almaları ve işe geç gelmeleri sıklıkla görülmektedir (Türk, 2007: 98). İşe devamsızlık yapmak kısa bir süre de olsa bireyi rahatlatır ancak var olan sorunu ortadan kaldırmaz.

2.4.2.3. Performans Düşüklüğü

Çalışanların performansı işletmelerin amacına ulaşabilmesi açısından çok önemlidir. Stresin performans üzerinde hem yararlı hem zararlı olduğunu kabul eden görüşler vardır. Bu konuda ilk kez Yerkes ve Dodson (1908) araştırma yaparak stres ile performans ve etkinlik arasında belli bir noktaya kadar doğrusal ilişki bulmuşlardır.



Grafik 1. Y-D Yasası

Y-D Yasası olarak bilinen bu araştırmanın sonucu stresin performansı belirli bir noktaya kadar artırdığı, belirli bir noktadan sonra ise düşürdüğü görülmektedir. Aşırı stres durumunda kişi, hem fizyolojik hem de psikolojik rahatsızlıklar yaşayacağından, performans düşüklüğü kaçınılmaz olmaktadır. Optimum stres seviyesi en iyi başarı aralığıdır. Ancak optimum stres seviyesi herkes için farklıdır. Ayrıca optimum stres seviyesi gibi, onun uzunluğu ve süresi de kişiden kişiye değişmektedir (Aşan ve Aydan, 2006: 254).

2.4.2.4. İş Gören Devir Hızı

Kişi bir örgüt içinde sürekli stres altında çalışıyorsa, bu durum kişinin örgütle bütünleşmesini ve iş tatminini engelleyecektir iş gören devir hızının yüksekliği çalışanların stres altında olduklarının bir belirtisi olabilmektedir. Yapılan bir araştırma sonucunda isten ayrılmanın en önemli nedeni olarak genel iş stresi bulunmuştur. İşten ayrılmanın diğer nedenleri ise; iş doyumsuzluğu, iş

rekabeti ve mesleki rolün belirsizliği olarak sıralanmıştır (Saylan ve Yurdakul, 1997; Akt, Yıldırım, 2010: 50).

2.4.2.5. Çatışma ve Yabancılaşma

Yabancılaşma günümüzde içinde bulunduğumuz örgütlerde ortaya çıkan stresin olumsuz sonuçlarından birisidir. Davranış bilimciler göre yabancılaşma, “iş görenlerin, çalıştıkları örgütün amaçlarına, işlerin gereği olan ilke ve kurallara, iş arkadaşlarına, hem kendilerine hem de çeşitli örgütsel ve çevresel sorunlara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları” şeklinde tanımlanmaktadır. Genel olarak yabancılaşma olayının en belirgin belirtilerini şu şekilde sıralamak mümkündür: Amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların yetersizliği, başka kişilerle temastan kaçınma ve iletişim yetersizliği, kendi kendini zavallı görme ve çaresizlik, ilgisizlik ve can sıkıntısı, değişmelere direnme, sınırlı bir alternatif kullanma ile tercih ve kararlara yönelme (Eroğlu, 2000: 337; Akt, Türker, 2009: 43).

2.4.2.6. İşten Ayrılma

Stres sonucu yaralanan, kaza geçiren insanlar sürekli veya devamlı olarak işlerinden ayrılır. İşten ayrılmanın nedeni bir hastalık sonucu olabileceği gibi işten duyulan rahatsızlık ve isteksizlik de olabilir. İşten tamamen ayrılmalar olabileceği gibi iş başındayken iş yapmamanın yollarını bulmak da bu gruba girmektedir. Örneğin, işi yavaşlatmak, makinalara zarar vermek, sık sık tuvalete gitmek ve uzun zaman dönmek vb. davranışlar göstermek. Nedeni ne olursa olsun, kısa süreli veya tamamen işten ayrılmaların bir maliyeti vardır (Aşan ve Aydın, 2006: 255).

B. KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Öğretmen örgütsel stresi konusu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan ulaşılabilenler aşağıda sunulmuştur.

1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Pehlivan (1993)’ın “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları” adını taşıyan araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışan müfettişler ile teknik liselerde

görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin, örgütsel ve mesleki stres kaynaklarını ortaya koymaya yöneliktir. Araştırmadan elde edilen bazı sonuçlar şöyledir: Öğretmenlerde en çok stres yaratan durumlar, ücret yetersizliği, personel değerlendirmedeki adaletsizlikler, araç-gereç yetersizliği ile çalışmaların karşılığını alamamaktır. Stresin fiziksel belirtilerine ilişkin çok az görülen sonuçlardan bazıları ise; terleme, nefes darlığı, alerji ve mide bulantısı şeklindedir. Tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu ve baş ağrısı az, yorgunluk belirtisi ise orta derece olarak gözlenmiştir. Davranışsal stres belirtileri içerisinde çok az görülen sonuç alkol kullanmadır. Sigara kullanma, iştah artışı ve uyuma isteği belirtisi ise az derecede gözlenmiştir. Psikolojik stres belirtilerine ilişkin sonuçlardan işbirliğinden kaçınma, sürekli endişe ve yersiz telaş az derecede gözlenmiştir. Stresin performans üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle deneklerde çok az ve az derecede olmak üzere, kendini yetersiz hissetme, izin veya rapor alma, işe gitmekte isteksizlik, işten ayrılmayı düşünme, işbirliği kuramama, kırıcı davranma, hata yapma ve isabetsiz kararlar verme durumlarının, öğretmenlerde orta derecede olmak üzere yapılan işin niteliğinin düşmesi durumunun saptandığı görülmektedir. Tüm denek gruplarının çok az ve az düzeylerde olmak üzere yoga, meditasyon gibi gevşeme yöntemleri ile stresli durumlar karşısında birini suçlama, kendini avutma ve bedensel egzersizler yapma yöntemlerini kullandıkları belirtilmektedir. Tüm denek gruplarının orta düzeyde olmak üzere başvurdukları yöntemler ise, stres yaratıcı durumu düşünmeme, eğlenceli ortamlarda bulunma dua ve ibadet etme, hobilerle uğraşma ve sosyokültürel etkinlikleri izleme biçiminde ifade edilmektedir. Stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin olarak, okul müdürü-müfettiş ve öğretmen-müfettiş grupları arasında 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Aslan'ın (1995) geliştirdiği ve 1993 – 1994 öğretim yılında Malatya il merkezinde bulunan 12 genel lisede görev yapan 275 öğretmen üzerinde uyguladığı veri toplama aracı bu araştırmada da aynen kullanılmıştır. Aslan, “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları” isimli araştırmasında aşağıdaki bulgulara ulaşmıştır.

Öğretmenler en fazla “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda stres algılamaktadırlar. ($X=3,91$) 29 ve daha düşük yaş guruplarındaki öğretmenlerin diğer yaş guruplarına göre bu boyutta algıladıkları stres daha fazladır.

Öğretmenler, “Mesleksel Görünüm”, “Velilerin Tutum ve Davranışları”, “Mesleksel Güvence” ve “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” boyutlarında “çok” düzeyinde stres algılamaktadırlar. Bu boyutlardan yalnızca “Mesleksel Güvence” boyutunda cinsiyet değişkenine göre erkekler daha fazla stres algılamaktadır.

“Çalışma Koşulları”, “Yükselme ve Gelişme Olanakları”, “Karara Katılma”, “İnsan İlişkileri”, “Rol Çatışması – Rol Belirsizliği”, “Denetim Biçimi” ve “İletişim” boyutlarında öğretmenler “orta” düzeyde stres algılamaktadırlar. Bu boyutlardan “Rol Belirsizliği – Rol Belirsizliği”, “Denetim Biçimi” ve “İletişim” boyutlarında cinsiyet değişkeni bakımından erkekler kadınlara göre; “Denetim Biçimi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni bakımından eğitim fakültesi mezunu öğretmenler diğerlerine göre daha fazla stres algılamaktadırlar. “İletişim” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni bakımından eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olan öğretmenler, hem eğitim enstitüsünden, hem de eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre bu stres boyutunda daha az stres algılamaktadırlar.

Karadavut (2005) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemlerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Sonuç olarak örgütsel stres kaynaklarının ilköğretim okulu öğretmenlerini stres altında bırakma düzeyleri sırasıyla şu şekildedir: Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri, işe özgü stres etkenleri, örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri, örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri. Örgütsel stres kaynaklarının cinsiyete göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre işe özgü stres etkenleri ile örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri arasında anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Örgütsel stres kaynaklarının branş ve kıdeme göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre kariyer, örgütsel rol ve işteki ilişkiler arasında anlamlı ilişkiler olmadığı ortaya çıkmıştır. Stres belirtilerinin cinsiyete göre davranışsal belirtiler arasında anlamlı ilişki olduğu, stres belirtilerinin branşa, kıdeme, mezuniyet durumuna göre bütün boyutlarında; cinsiyete göre fiziksel belirtiler ve psikolojik belirtiler arasında anlamlı ilişki mevcut olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre ilköğretim okulu öğretmenlerin stresle başa çıkmada

kullandıkları yöntemlerin ise kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, sosyal desteğe başvurma, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım olduğu belirtilmiştir.

Çivilidağ (2003) tarafından yapılan “Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz” adlı yüksek lisans tezi ile öğretmenlerin etkililiğinde ve verimliliğinde önemli rolü olan iş stresi, iş tatmini ve algılanan sosyal destek parametreleri Anadolu Lisesinde ve Özel Lisede görev yapan öğretmenler üzerinde araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerle, özel liselerde çalışan öğretmenler arasında iş tatmini bakımından $p < .05$ ve $< .001$ anlamlılık düzeylerinde elde edilen bir farklılık bulunmuştur. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi devlet liselerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksektir. Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerle özel liselerde çalışan öğretmenler arasında iş stresiyle ilgili karşılaştırma yapıldıktan sonra iş stresinin demografik değişkenlerle ilişkisi ele alındığında; Anadolu liselerinde çalışan kadın öğretmenlerin, Özel liselerde çalışan kadın öğretmenlere göre iş stresi düzeylerinin anlamlı olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenler arasında ise iş stresi yaşanması düzeyi ile ilgili olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Anadolu liselerinde çalışan dul öğretmenlerin, özel liselerde çalışan dul öğretmenlere göre anlamlı olarak daha fazla iş stresi yaşadıkları bulunmuştur. Ancak; Anadolu liselerinde yabancı dil alanına ait branşlarda çalışan öğretmenler, Özel liselerde aynı branşta çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla iş stresi yaşadıkları görülmektedir. Anadolu liselerinde çalışan öğretmenler, Özel liselerde çalışan öğretmenlere göre algılanan sosyal desteğin öğrenci desteği kaynağından anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek algıladıkları görülmektedir.

Özdayı (1990) “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” adını taşıyan araştırmasında, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatminini ve iş stresi düzeylerini belirlemeyi ve aralarındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre resmi liselerde çalışan öğretmenlerin, özel liselerde çalışanlara göre iş doyumları düşük stres düzeyleri yüksektir. Her iki grupta da en fazla stres yaratan kaynaklar maaşların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışmaları, mesleki gelişme azlığı, öğrencilere araştırma inceleme yaptıramama, merkezi yönetime bağlılık maddeleridir. Her iki grupta da en az stres yaratan kaynaklar ise yönetim-veli ilişkileri, meslekteki siyasi ayrımlar, kendini yetersiz hissetme, zaman yetersizliği, yönetimin ayrıcalıklı tutumu ile ilgilidir. Cinsiyete göre kadın öğretmenler erkeklere kıyasla daha doyumludur. Stres açısından kadın ve erkekler arasında fark yoktur. Yaşa göre en doyumlular 20-25 arasındakilerle 41 yaş ve üzerindekiilerdir. En az doyum ve en fazla stres 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerde görülmüştür. En az stres ise 26-30 yaş arasında olanlardadır. Öğrenim durumuna göre resmi liselerde yüksekokul mezunları, özel liselerde üniversite mezunları streslidir. Branşa göre resmi liselerde Yabancı Dil, özel liselerde Fen Bilgisi öğretmenleri streslidir. Mesleki deneyime göre en çok stres 11-20 yıl çalışanlarda görülmüştür. Medeni duruma göre yüksek doyum düşük stres grubunda evli öğretmenler yer almaktadır.

Zoraloğlu (1998) “Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları” adını taşıyan araştırmasında, öğretmenlerin mesleki stres kaynakları ile stresin örgütsel doğurgularını bazı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmada öğretmenler, en yüksek düzeyde stres yapıcı olarak “eğitim politikaları” boyutundaki stresörleri görmektedirler. “Hükümetin kararlı bir eğitim politikası izlememesi”, “maaşların düşüklüğü” ve “öğretmenlik mesleğinin saygınlığının düşük olması” “çok fazla” düzeyinde stres yapıcı olarak algılanmıştır. “Veli - öğrenci ilgisizliği” boyutunda, “ana - babaların ilgisizliği” ve “öğrencilerin ilgisizliği” “çok” düzeyinde stres yapıcı olarak belirtilmiştir. “Fiziksel ve işle ilgili konular” boyutunda “kalabalık sınıflar” ve “harita, film vb. görsel - işitsel araçların bulunmaması” “çok” düzeyinde stres yapıcı olarak bulunmuştur. “İş yükü”, “Müdür” ve “Belirsizlik” boyutları “biraz” düzeyinde; “Veli baskısı” boyutu da “çok az” düzeyinde stres yaratıcı olarak saptanmıştır.

Demir (1997) tarafından yapılan “Ortaöğretim Okullarında Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Stres Kaynakları Nelerdir?” konulu araştırmada yönetici ve öğretmenlerin stres kaynakları ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular işlevsel çevre boyutunda yer alan; görev yapısının stres kaynaklarından, ücret yetersizliği, yetke yapısının stres kaynakları boyutunda yer alan stresörlerden yetkilerin az olması, üretim yapısının stres kaynakları boyutunda yer alan stresörlerden, çalışmalarının karşılığını alamamak, beklenen isleri çok kısa bir sürede bitirme zorunluluğu, yeteneklerin yapılan iste tam olarak kullanılamaması, araç- gereç yetersizliği, yöneticilerde stres yaratmaktadır, toplumsal çevre boyutunda yer alan; kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından öğrenci velilerinin haksız talepleri, yöneticilerde “orta” derecede strese neden olmaktadır, rol yapısı boyutunda yer alan stresörlerden, işyerinde farklı kişilerin yöneticiye ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları ve isi ile kişiliği arasında uyumsuzluk bulunması, yöneticilerde “az” derecede strese neden olmaktadır şeklindedir.

2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Özdayı (1990), öğretmen stresi konusunda en kapsamlı araştırma Kyriacou ve Sutcliffe tarafından 1978 yılında İngiltere’de yapılmıştır (Aslan, 1996: 69). Araştırmada cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu bağımsız değişkenler olarak tespit edilmiş ve öğretmen stresi dört temel boyuta ayrılarak incelenmiştir; Öğrencilerin olumsuz davranışları, çalışma koşullarının yetersizliği, zaman yetersizliği, okuldaki uyumsuzluk. Araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenler en fazla öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarını stres yapıcı olarak görürken; erkek öğretmenler ise yönetsel işlerin yoğunluğunu en fazla stres yapıcı olarak görmektedirler.

Yaş değişkenine göre kırk beş ve üzerindeki bayan öğretmenler diğer meslektaşlarına göre daha az streslidirler.

Kıdemi az olan öğretmenler, öğrencileri cezalandırma, sınıfta düzeni ve disiplini sağlayamama, kolay yükselme olanaklarına sahip olmama ve karar vermede yetkili olamama gibi konularda kıdemlilere oranla daha az stres yaşamaktadırlar.

Öğrenim durumu değişkenine göre, üniversite mezunu olan öğretmenler, olmayanlara kıyasla çalışma koşullarının yetersizliği ile okul ortamının uyumsuzluğunu daha az stres yapıcı olarak algılamaktadırlar.

Pullis (1992) tarafından araştırmada öğretmenlerin stres kaynakları, etkileri ve başa çıkma yöntemleri açısından mesleki streslerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 244 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonucunda okulda kariyer gelişimi ve iş yükü ile ilgili stres kaynaklarının öğrenci ile ilişkilerle ilgili olanlardan daha stresli olarak algılandığı görülmüştür. Tükenme, engellenmişlik ve okul dışındaki yaşama olumsuz etkiler sıklıkla görülen stres sonuçları olarak belirtilmiştir (Akt, Ok.2006).

Chan (2002) “Hong Kong’da Çinli Aday Öğretmenler Arasında Stres, Öz yeterlik ve Psikolojik Endişe” (Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong) adlı çalışmasında Hong Kong’da çalışan 83 aday öğretmenden (23 bay 60 bayan öğretmen) oluşan bir örneklem üzerinde çalışmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılan bu 83 öğretmenin yaşları 22 ile 42 arasında değişmektedir. Bu aday öğretmenler zorunlu bütün kursları başarıyla tamamlamış ve Hong Kong’da çeşitli Ortaöğretim kurumlarında göreve başlamış öğretmenlerdir. Dört haftalık öğretim süreçleri sonunda öğretim süreçleri içinde yaşadıkları stres ve bu strese verdikleri tepkileri ölçen bir ankete tabi tutulmuşlardır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin endişe ve huzursuzluğu takiben yüksek düzeyde bedensel problemler yaşadıkları rapor edilmiştir. Stresin belirtilerinin başladığı aşamada ne öz yeterlik ne de sosyal destek öğretmen stresinin psikolojik stres üzerine olan etkisine arabuluculuk edebilmiştir. Tam aksine, sosyal destek stresin endişe üzerine olan etkisine ve stresin temel etkisine başatlık etmiştir. Özel belirtiler düşünüldüğünde çok küçük farklar var iken; yüksek stres-düşük destek grubu en hassas grup olmuştur. Öz yeterlik ve sosyal destek, öğretmen stresi psikolojik endişe ile birleştiğinde, etkili olmamaktadır; ancak, tek başına psikolojik endişenin var olduğu durumlarda öz yeterlik ve sosyal destek daha etkili olmaktadır.

Manthei ve Gilmore (1995) Yeni Zelanda’da sekiz ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan 640 öğretmen üzerinde ölçme aracını son dört yılda aynı okullarda beş kez uygulamıştır. “Orta Dereceli Okullarda Öğretmenlerin Stres Kaynakları” konulu araştırma sonucunda; öğretmenlerin stres nedenlerini önceki yıllarda yapılan çalışmalarla aynı olduğu, yüksek düzeyde stresin düşük iş doyumunu ve uzun çalışma saatlerinin etkisiyle oluşan zayıf ilişkilerle ilişkili olduğu, devamsızlık ile stres arasında ilişki olmadığı, öğretmenlerin stres düzeyinde önceki stres çalışma sonuçlarına göre önemli bir artış olmadığı saptanmıştır.

Borg ve diğerleri (1991) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin meslekî streslerinin ortaya çıkarılması amaçlanmış, ayrıca iş doyumunu, kariyer ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiş ve öğretmen stresine neden olan dört faktör tanımlanmıştır. Bunlar Öğrencilerin olumsuz davranışları; zaman-kaynak yetersizliği, profesyonel kabul ihtiyacı, zayıf ilişkiler.

Öğrencilerin olumsuz davranışları ile zaman-kaynak yetersizliklerini n stres düzeyleri üzerinde daha çok etki yaptığı sonucuna varıldığı belirtilmektedir. (Akt, Kayum, 2002).

Zhang ve Zhu (2007) “Çin Ortaöğretiminde Öğretmen stresi, Tükenmişlik ve Sosyal Destek” (Teacher Stress, Burnout, and Social Support in Chinese Secondary Education) adlı araştırmalarında öğretmen stresinin tükenmişlik üzerine olan etkisini ve bir baş etme stratejisi olarak Çin Ortaöğretiminde sosyal desteğin kullanımını araştırmayı amaçlamışlardır.

Araştırmaya Çin toprakları üzerindeki 133 tam gün eğitim yapan ortaöğretim okulundaki İngilizce öğretmenleri katılmışlardır. Katılımcıların yaşları 22 ile 41 arasında değişmektedir. Katılımcılar haftada ortalama 47.78 saat çalışırlar.

Öğretmen stresi 5’li Likert Tipi bir ölçekle (Mesleki Stres Ölçeği) belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonunda üç temel bulgu elde edilmiştir:

Öğretmen stresi, tükenmişliğe neden olmaktadır, tükenmişlik varyansının % 25’ini oluşturmaktadır.

En yaygın stresör aşırı iş yüküdür, iş yükünü rol çatışması ve rol belirsizliği takip etmektedir. İş yükü, duygusal tükenme ve benlik yitiminin tek yordayıcısıdır. Ancak; hiçbir stresör azalan başarının etkili bir yordayıcısı değildir.

Aile ve arkadaş desteği, sosyal desteğin en yaygın kaynağıdır. Aile ve arkadaş desteğini, meslektaş ve yönetici desteği takip etmektedir. Ancak yönetici desteği, stresi, duygusal tükenmişliği azaltmada ve azalan başarıyı telafi etmede en etkili kaynaktır. Benlik yitimini azaltmada ise, aile ve arkadaş desteği çok etkilidir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması, elde edilen verilerin çözümlenmesi ve kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelinin kullanıldığı ilişkisel bir çalışmadır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan ve araştırmaya konu olan, birey veya nesneyi, kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlamaya çalışır (Karasar, 2005: 77). Bir başka ifadeyle, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullar ile ilişkilerini dikkate alarak durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı amaçlamaktadır (Kaptan,1998: 59).

Bu araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarını belirlemek amacıyla, genel tarama yöntemi kullanılarak durum saptaması yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, çalışmanın gerçekleştirildiği tarihte İstanbul İli Avrupa Yakası Küçükçekmece İlçesi MEB' na bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenler, örneklemini ise dört devlet ortaokulu (n=118) ve altı özel ortaokulda (n= 101) görev yapan olmak üzere toplam n=219 öğretmen oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar örgütsel stres kaynakları anketi ve kişisel bilgi formudur.

Anketin birinci bölümünde ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin örgütte yaşayabilecekleri stres faktörlerini ve stres düzeylerini ölçmek için Pehlivan'ın (1993) "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" konulu doktora tezi için hazırladığı, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış, 5 alt faktörden oluşan 37 soruluk "Örgütsel Stres Kaynakları" anketi kullanılmıştır. Bu bölümdeki maddelerin değerlendirilmesinde "asla" (1), "seyrek"(2), "bazen"(3), "sık sık"(4), "her zaman"(5) ifadelerinden oluşan "Likert" tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. 37 maddeden oluşan bu ölçekte alınan puanların yükselmesi stres kaynaklarının arttığını göstermektedir.

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanan taslak veri toplama aracı, beş boyuttan oluşmaktadır. Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etmenleri, veri toplama aracının birinci boyutunu oluşturmaktadır (M1, M2, M3, M4, M5, M6).

Veri toplama aracının ikinci boyutu, işe özgü stres etkenleri olarak isimlendirilmiştir (M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15, M16 ve M17).

Veri toplama aracının üçüncü boyutu olan örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri ile ilgili olarak ölçekte altı madde yer almıştır(M18, M19, M20, M21, M22).

Örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri veri toplama aracında dördüncü boyut olarak yer almış ve ölçekte bu boyuta ilişkin olarak başlangıçta yedi maddeye yer verilmiştir (M23, M24, M25, M26, M27, M28 ve M29).

Veri toplama aracının beşinci boyutu, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri olarak isimlendirilmiş ve bu boyutta sekiz madde yer almıştır (M30, M31, M32, M33, M34, M35, M36 ve M37).

Örgütsel Stres Kaynakları Anketi'nin Pehlivan tarafından test tekrar test yöntemiyle hesaplanan korelasyon katsayısı .87' dir. Bu sonuçlar doğrultusunda 37 ifadeden oluşan Stres Kaynakları Ölçeği' nin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bu ölçek Çelik (2006) yüksek lisans tezi olarak öğretmenlere uygulanmıştır. Bu durum stres kaynakları ölçeğinin öğretmenler üzerinde uygulanabileceğini göstermektedir.

Anketin ikinci bölümü araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu

formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, görev yapılan okul türü ve meslekteki hizmet süresi ile ilgili altı kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Anket formu son şeklini aldıktan sonra İstanbul Valiliği'nden gerekli izin alınmış (Ek II) ve 2014 Şubat-Mart ayları içinde örneklemdaki okullara uygulanmıştır.

Veri toplama aracı, araştırmacı tarafından okullara gidilerek ya bizzat uygulanmış, bunun mümkün olmadığı durumlarda yöneticilere gerekli bilgiler verilerek teslim edilmiş ve yine aynı şekilde toplanmıştır. 250 öğretmene anket dağıtılarak öğretmenlerin katılımı sağlanmaya çalışılmış, bunlardan 20 anket geriye dönmemiş, 11 anket iptal edilmiş ve veri toplamı 219 olarak belirlenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla toplanan veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda betimsel ve ilişkisel istatistiksel işlemlere tabi tutulmuştur. Araştırmanın bulgular ve yorum kısmında ilk aşamada anket ile toplanan demografik özelliklere ilişkin frekans ve yüzdeler dağılımlar bulunmuş ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın alt problemleri çözümlenirken, T testi, Tek Faktörlü Anova (Varyans Analizi) uygulanmış; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün 30'dan büyük olduğu durumlarda parametrik testler her zaman parametrik olmayan testlerden üstündür (Ural ve Kılıç, 2011: 83). Elde edilen veriler bilgisayarda "SPSS (Statistical For Social Sciences) for Windows 18.0" programında çözümlenmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak çizelgeler halinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmaya konu olan ana problem ile alt problemlerin çözümlenmesi için toplanan verilerin istatistiksel analizi ve bunun sonucunda elde edilen bulgular ile bunların yorumlanması yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amaçlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın amacını oluşturan okul öğretmenlerinin stres kaynaklarına ilişkin görüşleri; hizmet süresi, okul türü, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımı tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4. 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%
Kadın	151	68,9
Erkek	68	31,1
<i>Toplam</i>	<i>219</i>	<i>100,0</i>

Tablo 4. 1 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 151'inin (%68,9) kadın, 68'inin (%31,1) erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%
21-30 Yaş	99	45,2
31-40 Yaş	84	38,4
41 Yaş ve üstü	36	16,4
<i>Toplam</i>	<i>219</i>	<i>100,0</i>

Tablo 4. 2 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 99'unun (%45,2) 21-30 yaş grubunda, 84'ünün (%38,4) 31-40 yaş grubunda, 36'sının (%16,4) 41 yaş ve üstü grubunda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 4. 3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%
<i>Evli</i>	<i>138</i>	<i>63,0</i>
<i>Bekâr</i>	<i>81</i>	<i>37,0</i>
<i>Toplam</i>	<i>219</i>	<i>100,0</i>

Tablo 4. 3 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 138'inin (%63) evli, 81'inin (%37) bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 4. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%
<i>Ön Lisans</i>	<i>9</i>	<i>4,1</i>
<i>Lisans</i>	<i>181</i>	<i>82,6</i>
<i>Lisansüstü</i>	<i>29</i>	<i>13,2</i>
<i>Toplam</i>	<i>219</i>	<i>100,0</i>

Tablo 4. 4 incelendiğinde, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 9'unun (%4,1) ön lisans, 181'inin (%82,6) lisans ve 29'unun (%13,2) yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4. 5. Meslekteki Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%
<i>1-5 Yıl</i>	74	33,8
<i>6-10 Yıl</i>	74	33,8
<i>11-15 Yıl</i>	36	16,4
<i>16 Yıl ve üstü</i>	35	16,0
<i>Toplam</i>	219	100,0

Tablo 4. 5 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin mesleki hizmet yılı sürelerinin; 74'ünün (%33,8) 1-5 yıl grubunda, 74'ünün (%33,8) 6-10 yıl grubunda, 36'sının (%16,4) 11-15 yıl grubunda ve 35'inin ise (%16,0) 16 ve üstü yıl grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 6. Görev Yapılan Kurum Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%
<i>Devlet Okulu</i>	118	53,9
<i>Özel Okul</i>	101	46,1
<i>Toplam</i>	219	100,0

Tablo 4. 6 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 118'sinin (%53,9) devlet okulu, 101'inin de (%46,1) özel okul türü kurumlarda görev yaptıkları görülmektedir.

4.2. Araştırmanın Amaçlarına İlişkin Analizler

4.2.1. Örgütsel Stres Kaynakları ile Demografik Değişkenlere Ait Analizler

4.2.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Araştırmanın bir başka alt amacı olan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan “Kariyer, İşe Özgü Etkenler,

Örgütsel Rol, Örgütsel Yapı ve İklim, İşteki İlişkiler” boyutuna ilişkin görüşlerine ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Buna göre ortaokul öğretmenlerinin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik ölçeğin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılmasına yönelik T Testi yapılmış ve sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 4. 7. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Kariyer Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Kariyer	Kadın	151	17,33	2,41	,196	-,902	217	,368
	Erkek	68	17,69	3,20	,388			

* p > .05

Tablo 4. 7 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Kariyer” alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=-0,902; p > .05).

Tablo 4. 8. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşe Özgü Etkenler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
İşe Özgü Etkenler	Kadın	151	33,64	4,29	,349	-,215	217	,830
	Erkek	68	33,77	4,49	,544			

*p> .05

Tablo 4. 8 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “İşe Özgü Etkenler” alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,215$; $p > .05$).

Tablo 4. 9. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Rol Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Rol	Kadın	151	16,67	3,45	,281	1,075	217	,284
	Erkek	68	16,13	3,46	,420			

* $p > .05$

Tablo 4. 9 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Örgütsel Rol” alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -1,075$; $p > .05$).

Tablo 4. 10. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Yapı ve İklim Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Yapı ve İklim	Kadın	151	20,86	5,37	,437	-,307	217	,7
	Erkek	68	21,10	4,95	,601			

* $p > .05$

Tablo 4. 10 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Örgütsel Yapı ve İklim” alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,307$; $p > .05$).

Tablo 4. 11. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşteki İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	T Testi		
						T	Sd	p
İşteki	Kadın	151	23,58	3,58	,291	,992	217	,322
İlişkiler	Erkek	68	23,10	2,58	,313			

* $p > .05$

Tablo 4. 11 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “İşteki İlişkiler” alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -0,992$; $p > .05$).

4.2.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Araştırmanın bir başka alt amacı olan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan” Kariyer, İşe Özgü Etkenler, Örgütsel Rol, Örgütsel Yapı ve İklim, İşteki İlişkiler” boyutuna ilişkin görüşlerine ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Buna göre ortaokul öğretmenlerinin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik ölçeğin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılmasına yönelik T Testi yapılmış ve sonuçlar ve tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 4. 12. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Kariyer Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Kariyer	Evli	138	17,45	2,699	,229	,065	217	,948
	Bekâr	81	17,43	2,668	,296			

*p> .05

Tablo 4. 12 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Kariyer” alt boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=0,065; p> .05).

Tablo 4. 13. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşe Özgü Etkenler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
İşe Özgü Etkenler	Evli	138	33,60	4,33	,368	-,338	217	,736
	Bekâr	81	33,81	4,39	,488			

*p> .05

Tablo 4. 13 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “İşe Özgü Etkenler” alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=-0,338; p> .05).

Tablo 4. 14. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Rol Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Rol	Evli Bekâr	138 81	16,64 16,27	3,40 3,56	,290 ,395	,770	217	,442

*p> .05

Tablo 4. 14 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Örgütsel Rol” alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t= 0,770; p> .05).

Tablo 4. 15. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Yapı ve İklim Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Yapı ve İklim	Evli Bekâr	138 81	21,05 20,74	5,25 5,24	,447 ,582	,432	217	,666

*p> .05

Tablo 4. 15 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Örgütsel Yapı ve İklim” alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=0,432; p> .05).

Tablo 4. 16. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşteki İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh x	T Testi		
						t	Sd	p
İşteki ilişkiler	Evli	138	23,30	3,53	,301	-,754	217	,451
	Bekâr	81	23,65	2,89	,321			

*p>.05

Tablo 4. 16 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği İşteki İlişkiler alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,754$; $p>.05$).

4.2.1.3. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Araştırmanın bir başka alt amacı olan öğretmenlerin görev yapılan kurum değişkenine göre Örgütsel Stres Kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan “Kariyer, İşe Özgü Etkenler, Örgütsel Rol, Örgütsel Yapı ve İklim, İşteki İlişkiler” boyutuna ilişkin görüşlerine ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Buna göre ortaokul öğretmenlerinin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik ölçeğin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılmasına yönelik T Testi yapılmış ve sonuçlar ve tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 4. 17. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Kariyer Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh x	T Testi		
						t	Sd	p
Kariyer	Devlet Okulu	118	14,91	3,99	,368	,761	217	,000*
	Özel Okul	101	11,43	4,93	,491			

*p< .05

Tablo 4. 17 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Kariyer” alt boyutu puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=,060$; $p>.05$).

Söz konusu farklılık, devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Yani devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kariyer stres boyutu, özel okul öğretmenlerinden daha yüksektir.

Tablo 4. 18. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşe Özgü Etkenler Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
İşe Özgü Etkenler	Devlet Okulu	118	34,56	4,22	,388	3,322	217	,001
	Özel Okul	101	32,65	4,28	,426			

* $p < .05$

Tablo 4. 18 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “İşe Özgü Etkenler” alt boyutu puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,322$; $p < .05$).

Söz konusu farklılık, devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Yani devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin işe özgü yaşadıkları stres boyutu özel okul öğretmenlerinden daha yüksektir.

Tablo 4. 19. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Rol Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Rol	Devlet Okulu	118	17,36	3,14	,289	4,104	217	,000
	Özel Okul	101	15,50	3,55	,354			

*p< .05

Tablo 4. 19 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Örgütsel Rol” alt boyutu puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=4,104; p<.05).

Söz konusu farklılık, devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Yani devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel rol alt boyutunda yaşadıkları stres, özel okul öğretmenlerinden daha yüksektir.

Tablo 4. 20. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Örgütsel Yapı ve İklim Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
Örgütsel Yapı ve İklim	Devlet Okulu	118	20,56	5,25	,483	-1,13	217	,256
	Özel Okul	101	21,37	5,22	,519			

*p> .05

Tablo 4. 20 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “Örgütsel Yapı ve İklim” alt boyutu puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t=-1,13; p>.05).

Tablo 4. 21. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İşteki İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	T Testi		
						t	Sd	p
İşteki ilişkiler	Devlet Okulu	118	23,37	3,02	,278	-,294	217	,769
	Özel Okul	101	23,50	3,63	,361			

* $p > .05$

Tablo 4. 21 incelendiğinde, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği “İşteki İlişkiler” alt boyutu puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup T Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -,294$; $p > .05$).

4.2.1.4. Hizmet Süreleri Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Araştırmanın bir başka alt amacı olan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan “Kariyer, İşe Özgü Etkenler, Örgütsel Rol, Örgütsel Yapı ve İklim, İşteki İlişkiler” değişkenlerine ilişkin görüşlerine ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Buna göre orta okul öğretmenlerinin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik ölçeğin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılmasına yönelik Varyans (Anova) Analizi yapılmış ve gruplar arasındaki farkı tespit edebilmek için Post-Hoc Tukey Testi yapılarak sonuçları tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 4. 22. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları ile Mesleki Kıdem Değişkeni için Varyans Analizi

Değişkenler	Meslek Süreleri	N	$\bar{X} \pm s$	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kare. Ort.	f	p
<i>Kariyer</i>	<i>1-5 Yıl</i>	74	2,86±0,33	Gruplararası	8,269	3	2,756	,380	,768
	<i>6-10 Yıl</i>	74	2,36±0,27	Gruplarıçi	1559,877	215	7,255		
	<i>11-15 Yıl</i>	36	3,00±0,50	Toplam	1568,146	218			
	<i>16 Yıl ve üstü</i>	35	2,65±0,44						
<i>İşe Özgü Etkiler</i>	<i>1-5 Yıl</i>	74	4,11±0,47	Gruplararası	97,031	3	32,344	1,728	,162
	<i>6-10 Yıl</i>	74	4,27±0,49	Gruplarıçi	4024,230	215	18,717		
	<i>11-15 Yıl</i>	36	5,08±0,84	Toplam	4121,260	218			
	<i>16 Yıl ve üstü</i>	35	4,00±0,67						
<i>Örgütsel Rol</i>	<i>1-5 Yıl</i>	74	3,95±0,045	Gruplararası	10,646	3	3,549	,293	,830
	<i>6-10 Yıl</i>	74	3,59±0,41	Gruplarıçi	2602,093	215	12,103		
	<i>11-15 Yıl</i>	36	3,03±0,50	Toplam	2612,740	218			
	<i>16 Yıl ve üstü</i>	35	2,38±0,40						
<i>Örgütsel Yapı iklim</i>	<i>1-5 Yıl</i>	74	5,07±0,58	Gruplararası	39,100	3	13,033	,471	,703
	<i>6-10 Yıl</i>	74	5,72±0,66	Gruplarıçi	5949,128	215	27,670		
	<i>11-15 Yıl</i>	36	4,98±0,83	Toplam	5988,228	218			
	<i>16 Yıl ve üstü</i>	35	4,86±0,82						
<i>İşteki İlişkiler</i>	<i>1-5 Yıl</i>	74	3,37±0,39	Gruplararası	2,163	3	,721	,065	,978
	<i>6-10 Yıl</i>	74	3,62±0,42	Gruplarıçi	2387,627	215	11,105		
	<i>11-15 Yıl</i>	36	3,09±0,51	Toplam	2389,790	218			
	<i>16 Yıl ve üstü</i>	35	2,75±0,46						

* $p > .05$

Tablo 4. 22 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerine göre Örgütsel Stres Kaynakları ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani öğretmenlerin meslekteki hizmet sürelerinin, örgütsel boyutta karşılaştıkları stres faktörleri üzerinde herhangi bir etki yapmadığı sonucuna varılabilir.

4.2.1.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Araştırmanın bir başka alt amacı olan öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre Örgütsel Stres Kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan “Kariyer, İşe Özgü Etkenler, Örgütsel Rol, Örgütsel Yapı ve İklim, İşteki İlişkiler” değişkenlerine ilişkin görüşlerine ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Buna göre ortaokul öğretmenlerinin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik ölçeğin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılmasına yönelik Varyans (Anova) Analizi yapılmış ve gruplar arasındaki farkı tespit edebilmek için Post-Hoc Tukey Testi yapılarak sonuçları tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 4. 23. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları ile Eğitim Düzeyi Değişkeni için Varyans Analizi

Değişkenler	Eğitim Grupları	N	$\bar{X} \pm s$	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kare Ort.	f	p
Kariyer	Ön Lisans	9	2,43±0,81	Gruplararası	54,851	2	27,426	3,903	,022*
	Lisans	180	2,45±0,18	Gruplarıçi	1510,874	215	7,027		
	LisansÜstü	29	3,63±0,68	Toplam	1565,725	217			
İşe Özgü Etkenler	Ön Lisans	9	5,07±1,69	Gruplararası	105,680	2	52,840	2,833	,061
	Lisans	180	4,11±0,30	Gruplarıçi	4010,196	215	18,652		
	LisansÜstü	29	5,24±0,97	Toplam	4115,876	217			
Örgütsel Rol	Ön Lisans	9	3,60±1,20	Gruplararası	144,305	2	72,153	6,290	002*
	Lisans	180	3,36±0,25	Gruplarıçi	2466,195	215	11,471		
	LisansÜstü	29	3,44±0,64	Toplam	2610,500	217			
Örgütsel Yapı iklim	Ön Lisans	9	3,80±1,26	Gruplararası	50,864	2	25,432	,925	,398
	Lisans	180	5,20±0,38	Gruplarıçi	5912,843	215	27,502		
	LisansÜstü	29	5,81±1,08	Toplam	5963,706	217			
İşteki İlişkiler	Ön Lisans	9	2,54±0,84	Gruplararası	11,041	2	5,521	,502	,606
	Lisans	180	3,43±0,25	Gruplarıçi	2365,972	215	11,005		
	LisansÜstü	29	2,72±0,50	Toplam	2377,014	217			

* p> .05

Tablo 4. 23 incelendiğinde, örgütsel stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları ile eğitim düzeyi değişkeni arasında yapılan Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda “Kariyer” ve “Örgütsel Rol” değişkenlerinde istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çoklu Karşılaştırma Testleri arasında yer alan Tukey Testine göre (varyanslar homojen çıktığı için bu test dikkate alınmıştır) lisans eğitimi alan öğretmenlerin “Kariyer” değişkenine ait ortalama değerleri lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin “Kariyer” değişkenine ait ortalama değerlerinden düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları nedenleri arasında yer alan kariyer değişkenini, eğitim düzeyi daha düşük olan meslektaşlarına nazaran daha fazla stres kaynağı olarak gördüğünü söylemek mümkündür.

Lisansüstü eğitimi alan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine ait ortalama değerleri ön lisans eğitimi alan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine ait ortalama değerlerinden düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre, eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine göre, eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin daha fazla örgütsel stres kaynağına maruz kaldıklarını söylemek mümkündür.

4.2.1.6. Yaş Grupları Değişkenine Göre Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Araştırmanın bir başka alt amacı olan öğretmenlerin yaş gruplarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan “Kariyer, İşe Özgü Etkenler, Örgütsel Rol, Örgütsel Yapı ve İklim, İşteki İlişkiler” boyutuna ilişkin görüşlerine ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Buna göre ortaokul öğretmenlerinin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik ölçeğin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılmasına amacı ile Varyans (Anova) Analizi ve gruplar arasındaki farkı tespit edebilmek için Post- Hoc Tukey Testi yapılarak sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 4. 24. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları ile Yaş Grupları Değişkeni için Varyans Analizi

Değişkenler	Yaş Grupları	N	$\bar{X} \pm s$	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kare Ort.	f	p
<i>Kariyer</i>	21-30	99	2,84±0,28	Gruplararası	1,372	2	,686	,095	,910
	31-40	84	2,55±0,27	Gruplarıçi	1566,774	216	7,254		
	41 yaş üstü	36	2,59±0,43	Toplam	1568,146	218			
<i>İşe Özgü Etkenler</i>	21-30	99	4,18±0,42	Gruplararası	45,481	2	22,741	1,205	,302
	31-40	84	4,58±0,50	Gruplarıçi	4075,779	216	18,869		
	41 yaş üstü	36	4,19±0,69	Toplam	4121,260	218			
<i>Örgütsel Rol</i>	21-30	99	3,84±0,38	Gruplararası	90,776	2	45,388	3,887	,022*
	31-40	84	3,13±0,34	Gruplarıçi	2521,964	216	11,676		
	41 yaş üstü	36	2,69±0,44	Toplam	2612,740	218			
<i>Örgütsel Yapı iklim</i>	21-30	99	5,28±0,53	Gruplararası	53,081	2	26,541	,966	,382
	31-40	84	5,33±0,58	Gruplarıçi	5935,147	216	27,478		
	41 yaş üstü	36	4,88±0,81	Toplam	5988,228	218			
<i>İşteki ilişkiler</i>	21-30	99	3,63±0,36	Gruplararası	2,656	2	1,328	,120	,887
	31-40	84	3,08±0,33	Gruplarıçi	2387,134	216	11,052		
	41 yaş üstü	36	2,94±0,49	Toplam	2389,790	218			

* $p > .05$

Tablo 4. 24 incelendiğinde, Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin alt boyutları ile yaş grupları değişkeni arasında istatistiksel olarak sadece “Örgütsel Rol” değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuş, diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre 41 ve üstü yaş grubunda olan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine ait ortalama değerleri 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalama değerlerinden düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre yaş grubu küçük olan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine göre stres faktörlerinin, yaşı büyük olanlardan daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. 25 Devlet ve Özel Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Alt Boyutlarına Ait Analizi

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh x	t Testi		
						t	Sd	p
Kariyer	Devlet	118	14,91	3,99	,368	5,761	217	,000*
	Okulu Özel Okul	101	11,43	4,93	,491			
İşe Özgü Etkenler	Devlet	118	34,56	4,22	,388	3,322	217	,001*
	Okulu Özel Okul	101	32,65	4,28	,426			
Örgütsel Rol	Devlet	118	17,36	3,1	,289	4,104	217	,000*
	Okulu Özel Okul	114	15,50	3,55	,354			
Örgütsel Yapı ve İklim	Devlet	118	20,56	5,25	,483	-1,13	217	,256
	Okulu Özel Okul	101	21,37	5,22	,519			
İşteki İlişkiler	Devlet	118	23,37	3,02	,278	-,294	217	,769
	Okulu Özel Okul	101	23,50	3,63	,361			

* $p > .05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ortalamaları 34,56 ile 11,43 arasında değişmektedir. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin bütün örgütsel stres kaynakları boyutlarından aldıkları puanların ortalamasına göre “orta” düzeyde stres yaşamaktadırlar.

Örgütsel stresin “Kariyer” boyutuna ilişkin devlet ve özel ortaokullarda görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t= 5,761$; $p=0,000$). Bu sonuç, araştırma kapsamındaki devlet okulu öğretmenlerinin, özel okuldaki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel stres altında olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu bu sonucu özel okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan öğretmenlerde, fazla stres yaratmayacak biçimde daha yapıcı ve gelişimlere açık yönetimsel davranışlar sergilemiş olmaları; öğretmenleri dikkate alıcı ve başarılarını takdir edici tutum ve davranışlar göstermeleri ile

açıklanabilir. Resmi kurumlarda görevli yöneticilerin ise, daha geleneksel bir yönetim yaklaşımı benimsedikleri ve bu durumun öğretmenlerde stres oluşturduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleğin statüsü ve işte yükselebilmek olanaklarının yetersizliği konusundaki endişeleri de onların daha yoğun stres altında olduklarını hissetmelerine neden olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel stresin “İşe Özgü Stresler” boyutuna ilişkin devlet ve özel ortaokullarında görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t= 3,322$; $p=0,001$). Bu sonuç, araştırma kapsamındaki devlet okulu öğretmenlerinin, özel okuldaki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel stres altında olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu bu sonucu; resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin yaşadığı stresi; fiziki ve sosyal olanakların, maddi imkanların, sınıflardaki materyal eksikliğinin ve yasal dayanakların yetersizliğinin neden olduğu stres olarak tanımlayabiliriz. Özel okullardaki öğretmenlerin bu hususlarda daha uygun ortamlarda çalışmalarını onların, hem gündelik yaşamlarında hem de örgütsel ortamlarında stresi en az düzeyde hissetmelerine sebeptir.

Örgütsel stresin “Örgütsel Rol” boyutuna ilişkin devlet ve özel ortaokullarda görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t= 4,104$; $p=0,001$). Bu sonuç, araştırma kapsamındaki devlet okulu öğretmenlerinin, özel okuldaki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel stres altında olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarına ilişkin yapılan incelemede; devlet okullarında görev yapan öğretmenler için öğretim programları daha net ve açıklayıcı olduğu takdirde, görev alan ve sorumluluklarında yaşadıkları belirsizliğin neden olduğu stres faktörleri düzeyi azaltılabilir. Özel okullardaki öğretmenlerin görev ve sorumlulukları açısından işlerin açık ve net oluşu, velilerin beklenti ve isteklerinin üst yönetim tarafından karşılanması, öğretmenlerin üzerindeki rol belirsizliğini ortadan kaldırmakta ve onların bu hususlardaki stres algılarını azaltmaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar ile bunlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇLAR

Araştırmada, devlet ve özel ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, önce karşılaştırmalı olarak incelenmiş, sonra bu karşılaştırma örgütsel stresin alt boyutları bazında yapılmış, daha sonra cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev yeri ve hizmet yılı değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel stres algılarına etkisi değerlendirilmiştir. Sonuçlar bu düzenleme doğrultusunda aşağıda verilmiştir:

Araştırma grubunun “medeni durum” değişkenine göre boyutlar temelinde elde edilen görüşlerde; örgütsel stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bulgulardan öğretmenlerin evli veya bekâr olmalarının iş stresleri üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Alan yazında yapılan araştırmalar bekâr öğretmenlerin stres düzeylerinin yüksek olduğunu, özellikle erkek bekâr öğretmenlerin tükenmeye daha eğilimli olduklarını göstermektedir (Eren ve Durna, 2006: 43).

Araştırma grubunun “cinsiyet” değişkenine göre boyutlar temelinde elde edilen görüşlerde; örgütsel stres kaynaklarının alt boyutlarının hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları onların okul ortamlarında aşırı stres altında hissetmelerine neden olmadığı düşünülmektedir.

Bu sonuca göre öğretmenliğin günümüzde en zor şartlara sahip meslekler arasında olduğu söylenebilir. Nitekim ekonomik tatminsizliğin yanı sıra, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması ve meslekte yükselebilecek olanaklarının ve yasal dayanakların yetersizliği öğretmenlerin en çok sıkıntı çektiği

konular arasındadır. Özellikle maaş yetersizliğine Tufan (1997)'in, Zoraloğlu (1998)'nin ve Özdayı (1990)'nin araştırmalarında da vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu durum, genel bir problemi işaret etmekte ve ister kadın, ister erkek olsun bütün öğretmenlerde aynı derecede strese neden olmaktadır.

Alan yazında, öğretmenlerin yaşadığı iş stresinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösteren Ceyhun (2009) ve göstermeyen İstengel (2006)'in araştırma bulguları yer almaktadır. Yılmaz (2007)'in araştırma bulgularına göre, araştırmaya katılan ilköğretim okulu yöneticilerinin görev, yetke, üretim kümeleşme ve kültürel yapıya ilişkin stres kaynaklarını algılamalarında cinsiyetlerinin anlamlı farklılık yaratmadığı görülmektedir. İlköğretim okulu yöneticilerinin rol yapısına ilişkin stres kaynaklarını algılamalarında cinsiyetlerinin anlamlı fark yaratan etken olduğu bulunmuştur.

Araştırma grubunun “hizmet süresi (meslekteki kıdem)” değişkenine göre boyutlar temelinde araştırma grubundan elde edilen görüşlerde; örgütsel stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakta ($p>0.05$) ve araştırma kapsamındaki tüm katılımcı öğretmenler “orta” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

Kayum (2002) ve Renz (1991)'in yaptıkları araştırmalarda yöneticilerin kıdemlerinin örgütsel stres kaynakları üzerinde anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı saptanmıştır. Bu bulgu araştırma bulguları ile paralellik gösterirken; Ekinci (2006)'nin yaptığı araştırmada; öğretmenlerin iş stresi düzeylerinde kıdemlerine göre anlamlı farklılık bulmuş, buna göre 4-10 yıl ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla stres yaşamaktadırlar sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma grubunun “çalışılan kurum türü” değişkenine göre boyutlar temelinde elde edilen görüşlerde; yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

Örgütsel stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan, “Kariyer” değişkeni için istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde kurumlarda farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; ”Kariyer” alt boyutunda devlet okullarında görev yapan öğretmenler kendilerini daha çok stres altında hissetmektedirler. Bu da yükselme ve ilerleme konusunda destekleyici olanakların

yetersizliğini, mevzuatların yeterince açıklayıcı ve belirgin olmadığını, öğretmenlik mesleğinin statüsü konusunda kaygı yaşadıklarını bunun sonucu olarak da görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından, kendilerini sosyal hayattan uzak hissetmeleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca yaşadıkları stres öğretmenlerimizin yetersiz iş koşullarına verdikleri tepkilerin bir ifadesidir. İhtiyaç duyulan herhangi bir şeyin eksikliği veya yokluğu hep stres kaynağı olagelmıştır.

Çalışılan kurum türü değişkeninin, örgütsel stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları olan, “İşe Özgü Etkenler” değişkeni için istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde kurumlarda farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; “İşe Özgü Etkenler” alt boyutunda devlet okullarındaki öğretmenlerin daha fazla strese maruz kaldığını işaret etmektedir. Özel okullarda derslik, materyal, maddi olanaklar, maaş ve ücretler ile gerekli yasal düzenlemeler sistematik ve belirleyici olduğundan, kurum çalışanları bu hususlarda kendilerini daha güvende hissetmektedirler. Milli Eğitim Kurumları, okul yönetimlerinden bakanlığa kadar hızlı ve etkin işleyen bilgi akış mekanizmalarıyla donatılmalıdır ki, öğretmenler üzerindeki fazla iş yükü, fiziksel yorgunluk ve mesleğin sıkıcılığını düşünmelerine sebep olan stres faktörlerinden uzaklaşabilsinler.

“Örgütsel Rol” alt boyutunda özel okullarda görevli öğretmenlerin, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha düşük oranda stres yaşadığı araştırma sonuçlarından elde edilmiştir. Devlet okullarında sorumluluğun aşırı yükü ile birlikte sınırlarının nerede başlayıp nerede bittiğine dair karmaşadan ve bu konudaki veli, yönetici ve çevrenin beklentisinden dolayı bu maddelerin oranının yüksek çıktığı kanısına varılabilir. Buradan elde edilen sonuç ışığında, devlet okullarındaki görev ve sorumlulukların ağır ve yorucu ayrıca yetke yapısının karmaşık olduğu bu nedenle de program amaçlarının daha açık olması gerektiği anlaşılmaktadır.

“Örgütsel İklim ve Yapı” alt boyutunda sonuçlar yine devlet okulları lehine anlamlılık teşkil etmektedir. Öğretmenlerin fiziki ve sosyal ilişkilerindeki kısıtlılık, onların iş dışındaki hayatlarına ve meslektaşlarıyla olan etkileşimlerine olumsuz yansımakta ve bunu bir stres nedeni olarak algılamalarına neden olduğu düşünülmektedir.

Örneklem grubunun “eğitim düzeyi” değişkenine göre boyutlar temelinde elde edilen görüşlerde; örgütsel stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları ile eğitim

düzeyi değişkeni arasında yapılan Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda “Kariyer” ve “Örgütsel Rol” değişkenlerinde istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çoklu Karşılaştırma Testleri arasında yer alan Tukey Testine göre (varyanslar homojen çıktığı için bu test dikkate alınmıştır) lisans eğitimi alan öğretmenlerin “Kariyer” değişkenine ait ortalama değerleri lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin “Kariyer” değişkenine ait ortalama değerlerinden düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Diğer bir ifade ile eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları nedenleri arasında yer alan kariyer değişkenini, eğitim düzeyi daha düşük olan meslektaşlarına nazaran daha fazla stres kaynağı olarak gördüğünü söylemek mümkündür. Bu sonuç, lisansüstü eğitimi alan öğretmenlerin görevlerinde daha yetkin, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlara daha fazla sahip olmaları dolayısıyla terfi ve takdir yetersizlikleri noktasında daha hassas bir yaklaşım sergileyebilecekleri ve bu nedenle daha çok stres algısı içerisinde olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Lisansüstü eğitimi alan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine ait ortalama değerleri ön lisans eğitimi alan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine ait ortalama değerlerinden düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre, eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine göre, lisans eğitimi almış öğretmenlerin daha fazla örgütsel stres kaynağına maruz kaldıklarını söylemek mümkündür. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenler, görev yetki ve sorumluluklar konusunda daha fazla stres altındadırlar. Bu durumun kendilerinden daha fazla şey beklenmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Yöneticiler, yüksek eğitime sahip öğretmenleri sorumluluklarla yetkilendirirken, bunun karşılığında ayrıcalıklı olduklarını onlara hissettirmelidirler.

Parlak yıldız (2008) araştırmasında, öğretmenlerin farklı değerlendirme yol ve yöntemleri benimsemesinin yanı sıra, sistemin de kendisini bu konuda geliştirmesi gerektiğine ışık tutmaktadır. Bu araştırmadan, geleneksel yapısını koruyan resmi eğitim kurumlarının, kendilerini geliştirme konusundaki çabalarında önce örgütsel boyutlarda öğretmenlerin stres yaşantısı üzerinde olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin alt boyutları ile yaş grupları değişkeni arasında istatistiksel olarak sadece “Örgütsel Rol” değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuş, diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre 41 ve üstü yaş grubunda olan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine ait ortalama değerleri 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalama değerlerinden düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Yaş grubu küçük olan öğretmenlerin “Örgütsel Rol” değişkenine göre stres ölçeği puanlarının, yaşı büyük olanlardan daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Göreve yeni başlayan öğretmenler idealist, tecrübesiz ve birçok beklentiye sahip olabilecekleri için görevlerinin ilk yıllarında daha fazla kaygı yaşayabilirler. Yaş ilerledikçe insanların beklentileri azalmakta, yapabileceklerinin ve yapamayacaklarının farkına varmakta ve işleri ile ilgili deneyimleri artmaktadır.

5.2.ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma verilerinin çözümlenmesi ile elde edilen sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Alanda Çalışanlar (Uygulayıcılar) İçin Öneriler

Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel stresten en az düzeyde etkilenmesi veya stresin olumlu yönlerinden yararlanabilmesi için eğitim yönetimi ve stresle başa çıkma yöntemleri üzerine üniversite, bakanlık ve yerel düzeyde seminerlerin düzenlenmesi, hizmet içi eğitimler ile öğretmenlerin katılımlarının artırılması sağlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel yapılanma içerisinde görev ve sorumlulukları açıkça belirtilmeli, eğitim-öğretim dışı fazla iş yükü verilmemelidir.

Okul yöneticileri beraber çalıştıkları öğretmenlerin sorunlarına kulak vermeli ve onların iş yaşamında stres yaşamasına neden olabilecek stres kaynaklarını mümkün olduğunca aza indirmesi sağlanabilir.

Öğretmenlerin davranış bilimleri alanında eğitim görmelerini sağlayacak yeni düzenlemeler yapılmalıdır. Okullarda yapılan düzenlemeler gerçekçi ve uygulanabilir düzeyde olmalıdır. Yasak savma adına yapılan ya da uygulanabilirliği olmadığı halde değişiklik olsun diye yapılan düzenlemeler öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri çözmeyecektir. Eğitim kurumları üst yöneticilerinin düzenlemeleri problemleri çözmeye yönelik olmalıdır.

İlköğretim okullarında çalışanlar arasında iletişim güçlendirilmeli, stresin yönetiminde kullanılan bireysel ve örgütsel yöntemler anlatılarak iletişimin önemi vurgulanmalıdır. Okul örgütlerindeki yönetici ve diğer çalışanlar için stres yaratan etkenler göz önünde bulundurularak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Okulların fiziki donanımları ve diğer ihtiyaçlarının karşılanması için eğitime ayrılan pay artırılmalıdır.

Öğretmenlerin belirli yaşam standartlarına ulaşabilmeleri için maaşları artırılmalı ve öğretmenlik mesleğinin statüsü yükseltilmelidir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Eğitim yönetimi ile ilgili araştırmacılarca; öğretmenlerin örgütsel stres faktörleri eğitim kurumlarının her kademesinde, çok faktörlü olarak geniş örneklemelerle nitel yöntemlerle desteklenerek de yapılabilir.

Aynı araştırmanın kapsamı genişletilip; iş doyumları, stresle baş etme yöntemleri ve tükenmişlikleri ile örgütsel stres kaynaklarını konu alan araştırmalar yapılabilir.

Araştırma başka illerde, araştırmada yer almayan öğretmenlerin düşünceleri konu alınarak, denetçilerin stres ifade eden davranışları ve bu stres davranışlarının öğretmen veya yönetici ilişkisini nasıl etkilediği üzerinde de yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akpınar, B. (2008). Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2, 359-366.
- Allen, R. (1983). *Human Stress: Its Nature and Control* [Akt. : Yılmaz, Z.(2007), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki. Gaziantep: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi].
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel Davranış: Toplam Kalite Anlayışı İçinde*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- Argon, T. ve Ateş, H. (2007). İlköğretim Okulu Birinci Kademe Öğretmenlerini Etkileyen Stres Faktörleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,.2, 53–63.
- Artan, İ. (1988). Örgütsel Stres Kaynakları ile Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları, İstanbul*. 83-198.
- Aslan, M. (1995), Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Stres ve Stresle Başa Çıkma Yolları. (Ed.). *Örgütsel Davranış İçinde*.(237-265) İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Balaban, J. (1998). Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Balcı, A. (2000). Öğretim Elemanlarının İş Stresi Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltaş, Z. ve Baltas, A. (2001). *Stres ve başa çıkma yolları* (21-26). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*,. Ankara: Pegem Yayınları.
- Cam, E.(2003). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*.12(4), 42.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Ceyhun, A. T. (2009). Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu, yüksek lisans tezi, İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Cüceloğlu, D. (1994). İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, M. (2006). Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Tarzları, yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çetinkanat, A. C. (1997). Gençlik Sorunları ve Rekreasyon. *Bilim ve Teknik*, 13(3), 352.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Eren, V. ve Durna, U. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(6), 40-51.
- Ertekin, Y. (1993). Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*.26(1),17-32.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: TODAİE.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1), 91-109.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Işıkhan, V. (2004). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- İstengel, M. A. (2006). Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Stresleri Arasındaki İlişki Düzeyinin İncelenmesi. yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Kaldırımçı, N. (1983). Örgütsel Davranış Açısından Stres. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(12), 61-65.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Tek Işık Matbaası.
- Karasar, N.(2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kayum, A. (2002). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Yayımlanmış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

- Kırel, Ç. (1990). Örgütsel Stres Kaynakları Ve Çalışan Kadınlarda Etkileri. *Dünyada Ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler*, Ankara.
- Ok, İ. (2006). İş Stresinin Okul Yöneticilerinin Üzerindeki Etkisi(Konya İli Örneği), yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi ,Konya.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi.doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç.(2011). *Örgütsel Davranış*.(5.Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özmutaf, N. M. (2006). “Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Amprik Bir Yaklaşım,” *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*. 23(1-2), 75-81
- Paksoy, M. (1986). “İşletmelerde stres, A ve B tipi davranış,” İstanbul: *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2):39.
- Parlakıyıldız, B. (2008). Portfolyoya Dayalı Değerlendirmenin Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarılarına ve Bilişsel Yaşam Becerilerine Etkisi. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Pehlivan, İ.(1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pehlivan, İ. (1993). Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Pehlivan-Aydın, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Rowshan, A. (2002). *Hayatımızın Sorumluluğunu Almak İçin Stresi Nasıl Yönetebiliriz*. (Çev. Ş. Cüceloğlu), İstanbul: Sistem Yayınevi.
- Rowshan, A. (2003). *Stres Yönetimi*. (Çev. Ş. Cüceloğlu) 4. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık.(Eserin orijinali 1998’ de yayımlandı).
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. Baskı), Bursa: Furkan Ofset.
- Tarhan, N. (2005). Mutluluk Psikolojisi Stresi Mutluluğa Dönüştürmek. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Torun, A.(1997). *Stres ve Tükenmişlik*. (2.Baskı). İstanbul: İzgi Kitapevi.
- Tufan, Ş. (1997). Ankara İli Çankaya İlçe Merkezindeki Devlet ve Özel Liselerde Görevli Öğretmenlerin İşlerinde Stres Yaratan Etmenler ve Bunlarla Başa Çıkma Yolları Konusundaki Görüşleri, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tutar, H. (2000). *Kriz Ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları

- Türker, E. (2009). Örgütsel Stres Faktörleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama, yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi* (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wilkinson, G. (2004). *Stres*. İstanbul: Morpa Kültür.
- Yılmaz, Z. ,(2007). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları İle Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki (Gaziantep Örneği), yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yıldırım, Y. , (2010). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. doktora tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Zoraloğlu, Y.N. , (1998). Öğretmenlerinin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

EKLER

EK-1: Araştırma Ölçeği

EK-2: Ölçek Uygulama İzni

EK - 1

Değerli Meslektaşlarım;

Bu anket İstanbul İlindeki Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Stres Faktörlerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Söz konusu anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde okullarında görev yapan öğretmenlerin kişisel ve mesleki bilgilerine, ikinci bölümünde örgütsel stres faktörlerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Elde edilen veriler bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, başka kişi veya kuruma verilmeyecektir. Kimliğinizden çok görüşleriniz önemli olduğu için anket formuna isim yazılmasına veya imza atılmasına gerek yoktur. Anketimiz için zaman ayırdığınız ve değerli görüşlerinizi aktardığınız için teşekkür eder, bundan sonraki eğitim yaşamınızda başarılar dilerim.

Elif MOĞUL

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Aşağıda kişisel ve mesleki durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Her soru için size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

- 1) Cinsiyet : Kadın (1) Erkek (2)
- 2) Yaş : (1) 21- 30 (2) 31- 40 (3) 41- daha üstü
- 3) Medeni durum : Evli (1) Bekar (2)
- 4) Öğrenim Düzeyiniz : Ön lisans (1) Lisans (2) Lisans Üs.(Devam) (3)
Lisans Üstü (Mezun) (4)
- 5) Meslekteki hizmet yılınız : () 1- 5 () 6- 10 () 11- 15
() 16- 20 () 21- daha fazla
- 6) Görev yaptığınız okul : Resmi (1) Özel (2)

ÖĞRETMENLERİN STRES KAYNAKLARI ANKETİ		HER ZAMAN	SIK SIK	BAZEN	SEYREK	ASLA
1	Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması					
2	Mesleksel gelişmeye yönelik kişisel çabaların desteklenmesi					
3	Mesleksel ilerlemede dikkate alınan ölçütlerin belirsizliği					
4	Yükselme ve gelişme olanaklarından herkesin eşit olarak yararlandırılmaması					
5	Başarılarınızın üst yönetimce takdir edilmemesi					
6	İşinizde yükselebilecek imkânlarınızın yeterli olmaması					
7	İşin zihinsel yorgunluğa neden olması					
8	Fiziksel olanakların yetersizliği (öğretmen odası, kütüphane, spor salonu, aydınlatma vb.)					
9	Öğretmen mesleğinin sıkıcı olması					
10	Sınıfların gürültülü ve kalabalık olması					
11	Ders yükünün ağır olması					
12	Ders aralarının kısa olması					
13	Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olmaması					
14	Ders dışı etkinliklere ayıracak zamanının kalmaması					
15	Alınan maaş ve ücretlerin yeterli olmaması					
16	Fiziksel imkanların yetersizliği nedeniyle eğitim öğretim yapılamaması					
17	Çeşitli baskılar karşısında öğretmenin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği					
18	Öğretmenlik mesleğinin kişiliğinize ve değerlerinize uygun olmaması					
19	Öğrencilerin, yöneticilerin ve velilerin öğretmene ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları					
20	Çeşitli rol beklentileri (Öğretmenlik, disiplin sağlayıcılığı)					
21	Öğretmenden görev alanına girmediğine inandığı işlerin yapmasının istenmesi					
22	Program amaçlarının açık olması					
23	İş yerinde yaranma ve dalkavukluğun yarattığı huzursuzluğun mevcut olması					
24	İş ortamında farklı düşünce ve görüşler nedeni ile olumsuz bir havanın hakim olması					
25	Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okulla sınırlı kalması okul dışında sürdürülmemesi					
26	Öğretmenin görüşü alınmadan ders yükünün belirlenmesi					
27	Okuldaki nöbet gün ve saatlerinin öğretmenlerin bilgileri dışında saptanması					
28	Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders gün saatlerinin görüşünüz alınmadan belirlenmesi					
29	Öğretmenlerin bilgi ve istekleri dışında ders dışı etkinliklerde görev verilmesi					
30	Okulda dedikoduların çok olması					
31	Rahatça tartışılmayan içtensiz ve huzursuz bir okul ortamının mevcut olması					
32	Öğretmenler arasındaki arkadaşlık, iş birliği ve etkileşimin yetersizliği					
33	Yöneticilerin kuralcı olması					
34	Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmaması					
35	Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlara gereken ilgiyi göstermemesi					
36	Yöneticilerin eleştiriye ve farklılığa tahammül edememesi					
37	Velilerle ilişkilerde, yöneticilerin öğretmenin yanında yer almaması, onu desteklememesi					

EK- 2

Elif merhaba,

"Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" başlıklı doktora tezimde veri toplamak için geliştirdiğim anketi "Özel Okullar ve Devlet Okullarında Çalışan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırılmalı Analizi" isimli tezinde yöntem kısmında izin aldığını belirtmen ve eke bu izin yazısını koymak koşulu ile kullanmanda bir sakınca yoktur. Herhangi bir konuda yardıma ihtiyaç duyarsan çekinmeden yazabilirsin. Çalışmalarında başarılar dilerim.

Prof. Dr. İnayet Aydın

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü

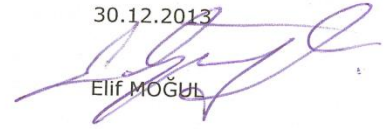
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı

Cebeci/Ankara

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜNE,
KÜÇÜKÇEKMECE/İSTANBUL

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü "Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Bölümü" 500113035 no' lu öğrenciniz ben Elif MOĞUL, tez araştırmam için ekte sunduğum anket çalışmasını İstanbul İli Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerindeki rastgele seçilmiş ortaokullarda uygulamak istemekteyim. Konu ile ilgili gerekli izinlerin İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınabilmesi için konuyu bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

30.12.2013


Elif MOĞUL

ADRES: Atakent 3.Etap A82
D:7 K.Çekmece/İSTANBUL

TELEFON: 533 8164633

TEZ KONUSU: Özel okullar ve devlet okullarında çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizi.

T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi		
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü		
GELEN EVRAK		
TARİH	NO	EK
30.12.2013	226	1



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/688157

17/02/2014

Konu: Araştırma (Elif MOGUL)

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a)30.01.2013 tarih ve 337 sayılı yazınız.

b)Valilik Makamının 14.02.2014 tarih ve 671747 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Elif MOGUL'un "*Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel stres Kaynaklarının Karşılaştırmalı Analizi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi		
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü		
GELEN EVRAK		
TARİH	NO	EK
21.02.2014	49	1

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c7bd-432a-3a07-9278-d0f0 kodu ile yapılabilir.

İ Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: Sgb34@meb.gov.tr

A.BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İİ Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/671747

14/02/2014

Konu: Araştırma (Elif MOGUL)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 30.12.2013 ve 337 tarihli yazısı.
b)MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2013 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.
c)Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 13.02.2014 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Elif MOGUL'un "*Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel stres Kaynaklarının Karşılaştırmalı Analizi*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını Küçükçekmece İlçesindeki resmi ve özel ortaokullardaki öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr.Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
14/02/2014

Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f0ae-a104-3b93-b70c-fdb2 kodu ile yapılabilir.

İ Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
E-Posta: Sgb34@meb.gov.tr

A.BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52