

T.C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI ve ÖĞRETİM BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE
STRESLE BAŞAÇIKMA YOLLARI

122706

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Mustafa KOÇ

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

HAZIRLAYAN
Mehmet ÇARDAK

NİĞDE-2002

T.C.
NIĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Mehmet ÇARDAK'a ait olan "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Stresle Başaçıkma yolları" adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Akademik Unvanı ve Adı Soyadı

Jüri Başkanı

Akademik Unvanı ve Adı Soyadı

Jüri Üyesi

Akademik Unvanı ve Adı Soyadı

Jüri Üyesi

ÖZET

Bu araştırma; ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini Nezihe ve Tahsin Kitapçı İlköğretim okulu, Selçuk İlköğretim okulu, 23 Nisan Havacılar İlköğretim okulu, İnönü İlköğretim okulu, 5 şubat İlköğretim okulu, 30 Ağustos İlköğretim okulu, Sungurbey İlköğretim okulunda çalışan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmada veriler, “İş Doyumu Ölçeği” ve “Stresle Başa Çıkma Ölçeği” aracılığı ile elde edilmiştir. Çalışma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 33,9$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 18,2$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin branş değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 19,1$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin branş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kıdem değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 33,9$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kıdem değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 25,3$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ekonomik düzey değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 38,6$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ekonomik düzey değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.



SUMMERY

This survey aims at the relation between the satisfaction of teachers working in primary schools and cope with stress. The survey was established by desciripe method. The giving of example of the survey is fulfilled by class and branch teachers working in Nezihe Tahsin Kitapçı Primary School, Selçuk primary School, 23 Nisan Havacılar Primary School, İnönü Primary School, 5 Şubat Primary School, 30 Ağustos primary School, Sungurbey Primary School. The axioms in the survey were obtained by measure of work satisfaction and measure of compete with stress. As a conclusion of this work the following facts heve been supplied.

1 a) The meaningful corolation has been found between hte age variation of teachers working in primary school and coping with strees and at the level of $V=33,9$

b) It was seen that there was no difference between age variation of teachers working in primary schools and work satisfaction.

2 a)) The meaningful corolation has been found between the sex variation and coping with stress in primary school. The corolation is that $V=18,2$

b) It was seen that there was no difference between sex variation of teachers working in primary schools and work satisfactions

3) a) The meaningful corolation has been found between the branc change and coping with stress and this is $V=19,2$

b) It was seen that there was no difference between branc variation of teachers working in primary schools and work satisfactions.

4 a) The meaningful corolation has been found between the variation of period of working time of the teachers working in primary school and coping with stress and this is in the level $V=33,9$

b) It was seen that there was no difference between variation of period of working time of teachers working in primary schools and work satisfactions.

5 a) The meaningful correlation has been found between the variation of marital status of teachers of working in primary school and coping with stress. This is $V=25.3$

b) It was seen that there was no difference between variation of marital status of teachers working in primary schools and work satisfactions.

6 a) The meaningful correlation has been found between the variation of economic level of teachers working in primary school and coping with stress. In the level of $V=38,6$

b) It was seen that there was no difference between variation of economic level of teachers working in primary schools and work satisfactions.



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
SUMMARY	III
İÇİNDEKİLER	V
TABLOLAR LİSTESİ.....	IX
ÖNSÖZ	XI

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
PROBLEM DURUMU	3
1. STRES KAVRAMI VE TANIMI	4
2. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	5
3. STRESİN PSİKOLOJİK YÖNÜ.....	8
4. STRES SIRASINDA VÜCUTTA MEYDANA GELEN FİZYOLOJİK VE DAVRANIŞSAL TEPKİLER.....	10
5. İŞ STRESİ.....	12
6. İŞİN GEREKLERİNDE KAYNAKLANAN STRES VERİCİLER.....	14
7. MESLEKİ GELİŞİMDEN KAYNAKLANAN STRES VERİCİLERİ	14
8. İŞTEKİ İLİŞKİLERDEN KAYNAKLANAN STRES VERİCİLER	15
9. İŞ DIŞI STRES KAYNAKLARI.....	15
10. MESLEKİ STRES BELİRTİLERİ	17
11. İŞ DOYUMU	18
12. ÇALIŞANLARIN İŞTEKİ TATMİNSİZLİKLERİ İFADE BİÇİMLERİ	19
13. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇEŞİTLİ KURAMLAR	20
13.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	20
13.2. Viktor H. Vroom'un Beklenti Kuramı	21
13.3. Porter-Lawler Beklenti-Değer Kuramı	21
14. İŞ DOYUMU ETKENLERİ	21
15. İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİLİ BAZI KAVRAMLAR	27
PROBLEM CÜMLESİ	30
ALT PROMLEMLER.....	30

SAYILTILAR	31
SINIRLILIKLAR.....	32
TANIMLAR.....	32

BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	33
---------------------------	----

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	36
1. Araştırmanın Yöntemi.....	36
2. Evren	36
3. Örneklem.....	37
4. Veri Toplama Araçları	38
4.1. İş Doyumu Ölçeği.....	38
4.2. Stres Ölçeği.....	39
4.2.1. Aktif Planlama	39
4.2.2. Dış Yardım Arama	39
4.2.3. Dine Sığınma (Dine Yönelme).....	40
4.2.4. Kaçma - Soyutlama (Duygusal-Eylemsel).....	40
4.2.5. Kaçma Soyutlanma (Biyokimyasal)	40
4.2.6. Kabul - Bilişsel Yeniden Yapılanma.....	40
5. Araştırmanın İşlem Yolu.....	41
6. Veri Analiz Teknikleri	41

BÖLÜM IV

BULGULAR.....	43
1. Örneklemeye Ait Bulgular	43
1.1. Örneklemi oluşturan bireylerin yaş değişkenine göre dağılımları	43
1.2. Örneklemi oluşturan bireylerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları	43
1.3. Örneklemi oluşturan bireylerin branş değişkenine göre dağılımları	44
1.4. Örneklemi oluşturan bireylerin kıdem değişkenine göre dağılımları.....	44
1.5. Örneklemi oluşturan bireylerin medeni durum değişkenine göre dağılımları.....	45

1.6.Örnekleme oluşturan bireylerin ekonomik düzey değişkenine göre dağılımları	45
2. Alt Problemlere Ait Bulgular;.....	46
2.1. Yaş grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;.....	46
2.2. Kıdem grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;	47
2.3. Branş grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;	48
2.4. Cinsiyet grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;	49
2.5. Medeni Durum grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;.....	50
2.6. Ekonomik Düzey grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;.....	51
3. Stresle Başa Çıkma Tutumları İle İş Doyumu Arasındaki Farklılığa Ait Bulgular.....	52
3.1. SBTKOD Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.....	52
3.2. Yaş Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.	52
3.3. Kıdem Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular...	53
3.4. Medeni Durum Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.....	53
3.5. Ekonomik Düzey Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.....	53
4. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.	54
5. Branş Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarının incelenmesi.....	54
6.Öğretmenlerin cinsiyet ve SBTKOD faktörleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;.....	54
7. Öğretmenlerin Ekonomik durum ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;	55
9. Öğretmenlerin yaş ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;	55

10. Öğretmenlerin kıdem grupları ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;	56
11. Öğretmenlerin branş grupları ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;	56

BÖLÜM V

SONUÇ VE TARTIŞMA	57
KAYNAKLAR	62
EKLER.....	68
EK:1	69
EK:2.....	70



TABLOLAR LİSTESİ

Şekil: 1. İşteki Tatminsizliğe Karşı Gösterilen Tepkiler (Özkalp)	20
Tablo 1. Evreni Oluşturan Bireylerin Çalıştıkları Okul Ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	37
Tablo 2. Örnekleme Oluşturan Bireylerin Çalıştıkları Okul Ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	38
Tablo 3. Örnekleme Oluşturan Bireylerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları..	43
Tablo 4. Örnekleme Oluşturan Bireylerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları	43
Tablo 5. Örnekleme Oluşturan Bireylerin Branş Değişkenine Göre Dağılımları	44
Tablo 6. Örnekleme Oluşturan Bireylerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları	44
Tablo 7. Örnekleme Oluşturan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları	45
Tablo 8. Örnekleme Oluşturan Bireylerin Ekonomik Düzey Değişkenine Göre Dağılımları	45
Tablo 10. Yaş Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri	46
Tablo 11. Kıdem Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri	47
Tablo 12. Branş Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri	48
Tablo 13. Cinsiyet Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri	49
Tablo 14. Medeni Durum Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri	50
Tablo 15. Ekonomik Düzey Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri	51
Tablo 16. SBTKOD Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi	52

Tablo 17. Yaş Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi	52
Tablo 18. Kıdem Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi .	53
Tablo 19. Medeni Durum Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi.....	53
Tablo 20. Ekonomik Düzey Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi.....	53
Tablo 21. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarına Ait Ortalama, t Değeri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi	54
Tablo 22. Branş Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarının Ait Ortalama, t Değeri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi	54
Tablo 23. Cinsiyet ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi.....	54
Tablo 24. Ekonomik Düzey ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi	55
Tablo 25. Yaş Grupları ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi.....	55
Tablo 26. Kıdem Grupları ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi	56
Tablo 27. Branş Grupları ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi	56
Şekil: 2. Öğretmenlerin iş doyumları ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki (Koç, Çardak 2002).....	61

ÖNSÖZ

İş doyumu, genellikle çalışanların işlerine ilişkin duygu, düşünce ve eylemleriyle ortaya çıkan tutumlar olarak tanımlanır. Organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümü de stres vericiler olarak adlandırılırlar. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada başında beri her türlü desteğini esirgemeyen sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa KOÇ'a, çalışmam süresince sürekli destek veren Yrd. Doç. Dr. Ö. Faruk TUTKUN'a, ayrıca bu araştırmaya katkı sağlayan herkese teşekkür ederim.

Mehmet ÇARDAK



BÖLÜM I

Bu bölümde giriş, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

GİRİŞ

Eğitim kavramının birçok tanımı yapılmıştır. Eğitim; bireye ilgi, beceri kazandırma, bireyin topluma uyumunu sağlama sürecidir. İnsanın eğitimden geçmeden toplum içinde uygarca ve güven içinde yaşamını sürdürmesi olanaksızdır. Öyleyse eğitim istenilen bir yaşama düzeyine ulaşmadaki etkenlerden biridir. Ekonomik ve toplumsal kalkınmanın gerçekleşmesi için gerekli sayıda ve nitelikte insanı yetiştirilmesi de eğitimle sağlanabilir. Ayrıca eğitim; bireye doğal ve toplumsal çevresini tanıma, bilinçli hareket etme olanağı veren ve mutluluğunu arttıran önemli bir toplumsal hizmettir (Âdem 1993: 59).

Eğitimde reform çabaları, günümüzde evrensel bir görünüm oluşturmaktadır. Genel olarak her ülke, eğitim sisteminin bütününe yada kimi kesimlerini yenileme çabası içindedir. Fransa'da milli eğitim bakanlarının ismin taşıyan "Edgar Faure, haby" eğitim reform yasaları Almanya'da yükseköğrenimi geliştirme çabaları, Avusturya'da eğitim Üniversitesi kurma girişimi, İngiltere'de kral yada kraliçe tarafından tayin edilen heyetler tarafından yapılan araştırmalara dayalı reformları, Yugoslavya'da girişilen eğitim reformları, ABD'de bilim akademileri ve üniversitelerdeki gelişmeler bu doğrultudaki çabalardan bir bölümünü oluşturmaktadır (Varış 1987: 135).

Türkiye'de de zaman zaman eğitim sorunlarının çözümü için reform girişiminde bulunulmuştur. 1960-1961 yıllarında Milli Eğitim Şûrasına hazırlık olmak üzere bir seri inceleme dokümanı getirilmiştir. 1971-1972 yıllarında Milli Eğitim Bakanlığında reform komisyonları toplanmış, dokümanlar yayınlanmış, 1974 yılında ortaöğretim ve sistemin yenileştirilmesi sorunu işlenmiştir.

1980'li yıllarda ise 1973'te kabul edilen 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununa göre ilkokulların süresi sekiz yıla çıkartılarak temel eğitim okuluna dönüştürülmüştür. 1983 yılında aynı kanunda 2842 sayılı kanunla yapılan bir değişiklikle temel eğitim okulu" kavramı yerine "ilköğretim okulu" kavramı konuldu. 1992 yılında yayımlanan İlköğretim kurumları Yönetmeliği başarısız Ortaokul, İlkokul ve İlköğretim okullarında uygulanmaya başlandı. Aynı yıl ortaöğretimin ikinci kademesi olarak liselerde "Ders Geçme ve Kredi Uygulamaları"adı altında yeniden uygulamaya geçildi. Daha sonra alınan bir karar ile Ders Geçme ve Kredi Uygulamaları'na son verildi. 1997 yılında yürürlüğe giren 4306 sayılı yasa ile 1997-1998 öğretim yılında 8 yıllık temel eğitim tüm yurttan uygulanmaya başlandı. Bu hamleleri reform girişimleri olarak nitelendirmek yerinde olur.

Çağımız bir değişme çağıdır. Hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler değişim sürecini hızlandırmakta ve ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda alınan kararları karşılaştırarak zorlaştırdığı gibi, meslek seçimiyle ilgili kararları da karmaşık hale getirmektedir. Günümüzde bilimli bir mesleği seçme ve o meslekte karar kılma sorunu her bireyi yakından ilgilendirmektedir. Özellikle hızlı kentleşme ve sanayileşme, yeni meslek dalları ortaya çıkartmakta, bir yandan ekonominin gereksinim duyduğu yüksek nitelikli teknik eleman bulmada kıtlık çekilirken, bir yandan da yetişmiş insan gücü işsiz kalarak istihdam piyasasındaki yerini alamamaktadır (Bircan 1984: 45).

Yaşadığımız yüzyılda insanlar, hangi işi yaparlarsa yapsınlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak sürdürmektedir. Yirminci yüzyılın insanlara önceki yüzyıllarla karşılaştırılamayacak oranda bir hareketlilik ve hız kazanmıştır. Bu ise insanları sürekli bir yarış, koşuşturma ve değişim içersinde çalışmalarını, böyle bir çevre içinde yaşamlarını sürdürmeleri sonucunu doğurmuştur (Ertekin 1993:19).

Kişilerin zamanı iyi kullanma, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, yeteneklerini tanıma ve geliştirme gibi kendini gerçekleştirilmeye yönelik çabaları özellikle iş hayatı için de geçerlidir. Çalışan insanların iş doyumlarının saptanması, olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etkilerin neler olduğunun bilinmesi büyük bir

önem taşımaktadır. Bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olması, çalışanların üst düzeyde doyum sağlamalarıyla ilişkilidir. Çünkü çalışma hayatı, insan yaşamının 1/3 ünü oluşturmaktadır (Ergenç 1981:26).

PROBLEM DURUMU

İş doyumunu, genellikle çalışanların işlerine ilişkin duygu, düşünce ve eylemleriyle ortaya çıkan tutumlar olarak tanımlanır. Bütün bunlar bireylerin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip olacakları seçeneklere bağlıdır. İş doyumunu ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olmasına rağmen, asıl önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunu konusunun bu denli önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi, insanın edenlerdir; İş doyumunu, yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir (Ergin 1997; Şenyüz 1999).

Stres kavramı günümüzde iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi; organizmanın içinde bulunduğu durum ve organizmanın stres tepkileri olarak dile getirilmektedir. İkincisi ise organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümüdür. Bu etkenler stres vericiler olarak adlandırılırlar.

Çalışan insanlar arasında bir uyum ve dengenin kurulabilmesi, ast ve üst ilişkilerin sağlanabilmesi, giderek hizmetin niteliğinin iyileştirilmesi için stresin bireysel ve örgütsel düzeyde iyi tanınması, anlaşılması ve yönetilmesi gerekmektedir. Günümüzde hiç kimsenin stresten etkilenmeyecek kadar basit bir görevde çalışmadığı artık bilinmektedir. Diğer yandan insanlar arasında strese duyarlılık yönünden bir çok farklılığın olmasına karşın, hiç kimsenin stresten etkilenmeyecek kadar katı olmadığı da anlaşılmıştır.

Genel olarak bakıldığında, stres hayatımızın vazgeçilmez bir parçasıdır ve yaşadığımız sürece stres yaratan olaylar hep var olacaktır. Bu nedenle stresten uzak kalmayı değil, onunla birlikte ancak daha az etkilenecek yaşamayı öğrenmek gerekir (Şenyüz, 1999).

Yoğun stres altında kalınması sonucu insanın beden yapısında, zihin yapısında ve psikolojisinde kalıcı değişikliklerin ve hastalık hallerinin ortaya çıkması ile birlikte kişinin üretkenliği azalır, kaybolur, hayatından zevk almaz hale gelir; çevresinden uzaklaşır; organik yıkınma belirtileri ve bunama görülür. Görülüyor ki bazıları yaşamın özüne, bazıları ise bireylere, kültürel ve sosyal yapılara bağlı olarak ortaya çıkan stresleri yönlendirmek, durdurmak ve organizmadaki organik değişikliklerin oluşumunu engellemek gerekmektedir (Baltaş 1985; Ziyalar 1985).

Kısaca stres başa çıkılması gereken bir durumdur. Eğer başa çıkma yolu başarısız olursa psikolojik sağlıkta bozulma ve psikopatolojik belirtilerin ortaya çıkması beklenir. Sonuç olarak denilebilir ki, stresle birlikte yaşamak zorunda olduğuna göre onunla baş edebilmenin öğrenilmesi gerekir. Aksi takdirde stres insan sağlığını dolayısı ile toplumun sağlığını tehlikeye sokacaktır (Uçman, 1990).

1. STRES KAVRAMI VE TANIMI

Günlük yaşam hemen herkesin kullandığı bir kavram olan stres, son yıllarda üzerinde yapılan araştırmaların artmasına karşın ilk insanoğlunun yaratıldığı günden beri varlığını hissettiren bir durumdur. Kişi kendisi için aşırı olan durumlardaki tepkilerin benzerliğini bilinçli olarak fark edememiş olsa da, sınırlarını aşan olaylarda ne ile başa çıkabileceğini iç güdüsel olarak bulmak zorunda kalmıştır. İnsanlar alışık olmadıkları bir durumla karşı karşıya kalınca, önce denemenin zorluğunu, sonra ona alışmaya başladığını, sonra ise ona daha fazla dayanamadığını görmüştür (Şenyüz 1999; Uzman 1992).

Stres kavramı, insanlar ve canlılarla ilgili durumu tanımlamada kullanılan bir kelime olmadan önce mühendislik ve fizik bilimlerinde kullanılmıştır. Bu bilimlerde şekil değişimine neden olan kuvvetler için kullanılan bir sözcük olmuştur (Artan, 1991; Baltaş 1987).

Stres ancak İkinci Dünya Savaşı yıllarında psikolog ve doktorlar tarafından psikoloji ve tıp bilimlerine kazandırılmıştır. 1950'li yıllardan bu yana da tıp ve sosyal

bilimlerle ilgili yabancı literatürde pek çok araştırma ve yayında stres konusu çeşitli yaklaşımlarla ele alınmıştır.

Stres sözcüğünün kullanıldığı yerler ve kaynaklar incelendiğinde, bugün stres kavramının birbirinden farklı iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Stres sözcüğü hem organizmaya zarar veren etken, hem de zarar veren etkenlere karşı organizmada ortaya çıkan olumsuz değişiklikler ve tepkilerdir (Şenyüz, 1999).

Türkiye’de Türk Dil Kurumunun yayınladığı psikoloji terimlerine yer veren Ruh bilim terimleri sözlüğünde stres kavramının karşılığı olarak “zorlama” kullanılmıştır. Stres “herhangi bir varlığa uygulandığı zaman gerginlik ve düzen bozukluğu yaratan, çok güçlü olunca da yapı ve görevlerde köklü değişme, çöküntülere yol açan güç olarak tanımlanmıştır (Enç, 1980).

İnsanlık tarihi kadar eski olan stres kavramının kökeni, Latince “estricia” fiilinden türetilmiştir. Sözlüklerde fiil olarak baskı yapmak, bastırmak, germek, önem vermek, yüklemek, zorlamak; isim olarak, baskı, basınç, gerilim, güç, kuvvet, önem, şiddet, vurgu, yük, zarar, zor karşılığı kullanılmaktadır. (Köknel, 1987).

Davranım, kişinin stresörlere gösterdiği psikolojik ve fizyolojik tepkilerdir. Davranım ise kişiye ait bir olgudur. Dolayısıyla uyarıcıyı bilmeden, sadece davranımı gözleyerek stres açıklanamaz. Başka bir deyişle tanımda uyarıcı ele alınmadığı için, kişinin davranımının, stres davranımı olup olmadığı açıklanamaz. Uyarıcı davranımda, stres çevredeki uyarıcı durumlar ile kişinin, belirli bir şekilde davranma eğilimi arasındaki etkileşimin sonucu olarak ortaya çıkar. Yani, herhangi bir etki (uyarıcı) karşısında organizmanın gösterdiği tepkilerin bütünüdür (Baltaş, 1979).

2. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Tıp bilimlerinde ve sosyal bilimlerde çeşitli kullanım alanlarını kazanana kadar stres kavramı mühendislik bilimleri tarafından kullanıldığı belirtilmiştir. 19. yüzyılın ikici yarısında bu kavram Fransız fizyolog Claude Bernard tarafından “Milieu Interieur” iç ortam dengesinin korunması zorunluluğu görüşü ile ortaya

atılmıştır. 50 yıl sonra Amerikan fizyolojist Walter B. Cannon bu fizyolojik dengeye “homeostatis” adını vermiştir. Yunanca’dan gelen bu kelimelerde “Homoias” aynı, “statis” de durumu anlamına gelmektedir. Kavram “aynı durumu koruyabilme yeteneği” olarak tanımlanabilir (Şenyüz 1999; Uçman 1990).

Psikoloji alanında stresle ilgili çalışmalar ise 1950’li yıllarda Amerikan Psikoloji Derneğini yıllık raporlarında yer almaya başlamıştır. Stres durumlarında rol oynayan psikolojik özellikler nelerdir ve bireysel farklılıklar ne ölçüde sonucu etkilemektedirler? Bu soruların cevapları 1950’li yıllardan sonra aranmaya başlanmıştır (Baltaş, 1987).

İnsan, stresin fizyolojik mekanizmasını incelemek için, insan organizmasının kontrolünden sorumlu mekanizma incelenmelidir. İnsan fizyolojisinin amacı, homeostatis’i devam ettirmek veya daha özel anlamıyla vücudun iç dünyasını kimyasal ve temel stabilitede tutmaktır (Genç, 2000).

Bilindiği gibi, canlının yaşamını sürdürebilmesi için bedende ısının, suyun, oksijenin, tuzun, şekerin belirli düzeylerde tutulması gereklidir. Değişen çevre koşulları içinde canlının, özellikle insanın iç koşullarının dengesini sağlamak yaşam için zorunludur. Beden için elverişli yaşam koşullarının kendiliğinden sürdürülmesini sağlayan doğal düzenlemeye “homeostatis” denir. Homeostatis bozulduğunda canlıda gerilim, kaygı ve sıkıntı olur. Dengenin yeniden kurulabilmesi için ihtiyaçların giderilmesi, doyuma ulaştırılması gerekir (Köknel, 1984).

Cannon’a göre insan organizmasının kendisini çevreleyen dış ortamın etkisi altında dengesini belirli sınırlar içinde sabit tutması için gösterilecek dalgalanmalar, fizyolojik sınırdaki kaldıkça, homeostatis hududunu aşmadıkça, normal savuma reaksiyonlarıdır. Söz konusu homeostatis sınırdaki dalgalanmalar kişinin özelliklerine ve dışarıdan gelen etkinin şiddetine ve şekline bağlıdır ve bu sınır aşıldığı zaman hastalık durumu ortaya çıkar.

Bedensel dengeleşim gibi psikolojik düzeyde de birey, belirli bir dengeyi korumak için çaba gösterir. Hem bedensel düzeyde hem de psikolojik düzeyde dengeleşimin bozulması bireyin işlevlerinde önemli aksaklıklar yaratır (Gençtan, 1984).

Davranış ve tutumları inceleyerek stres konusuna yaklaşan Lazarus, psikolojik stresleri anlayabilmek için organizma ve çevre ilişkilerini düzenleyen öznel uyumları inceleme gereği üzerinde durmuştur. Kişinin psikolojik olarak sağlıklı ya da sağlıklı olmaması arasındaki en önemli farkın, psikolojik stres durumları ile daha az karşılaşması veya karşılaşmaması olduğu kadar, stres yapıcılarla karşılaştığında onlarla baş edebilme yeteneğine bağlı olduğunu savunmuştur.

İnsan organizmasının kendisini saran dış çevrenin etkileri altında iç ortamı belirli bir sınır içinde sabit tutması sempatik ve parasempatik sinir sisteminin parçalarının karşılıklı dengelenmesiyle mümkün olmaktadır. Organizma geribildirimle bu dengeyi sağlamaya çalışır. Sempatik sistem ve savunma organı olarak parasempatik sistem ise vücut kaynaklarının korunması ve tamirine yönelik olarak çalışır. Organizma kendi döngüsü ile bu dengeyi yeniden kurmayı başaramadığında, sistem içinde aşırı gerilim sonucu, bir kopuşma olur. Bu da bir şok, düşme veya çökme durumundan ölüme kadar değişebilen sonuçlar doğurur (Koptagel, 1984).

Organizma stresle savaşmaya karar verdiğinde önce bilinç düzeyinde farkındalık ve uyanıklık artar, kaygı düzeyi yükselir. Sempatik sinir sisteminin çalışması etkinlik kazanır. Bu değişimler doğrudan doğruya ve dolaylı olarak kandaki adrenalin düzeyini yükseltir. Sonuçta ortaya çıkan belirtiler organizmayı savaşa hazırlar. Bunlar; kalp vuruş sayısı artar, kan basıncı yükselir, bedenin bütün organ ve sistemlerine daha çok kan gitmesi sağlanır, solunum sayısı artar, bu sayede beden fazla oksijen sağlar, kas gerilimi artar, savaşmak için gerekli olan bedensel gücün odaklaşması sağlanır.

Sindirim sisteminin çalışmasının yavaşlaması ve buradaki kanın başka organlarda ve sistemlerde kullanılmasına olanak verir. Gözbebeklerinin büyümesi algının kolaylaşmasına, zararlı etkenlerin daha doğru ve iyi tanınmasına yardımcı olur.

Depolanmış şeker ve yağın kana geçmesi, savaşmak için gerekli enerjinin hammaddesini sağlar. Kanı pıhtılaştırma mekanizmalarının işlerlik kazanması,

savaşma sırasındaki olası yaralanmalara ve kan kaybına karşı organizmayı önceden koruma altına alır (Köknel, 1987)

3. STRESİN PSİKOLOJİK YÖNÜ

Stres, tanımlaması pek kolay olmayan, betimlenmesi daha çok yeğlenen günümüzün karmaşık kavramlarından biridir. Buna karşın tanımlama girişimleri gerilimi, genellikle birey ve çevresi bağlamında ele almakta, bendensel ve ruhsal sınırların zorlanması, gerilim ve baskı altında tutulması ile ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Ne ölçüde baskı hissedildiği bireye ve durumu nasıl gördüğüne bağlıdır. Epictetus'a göre, "İnsanlar şeylerden değil, onlara yükledikleri görünümünden rahatsız olurlar". Genelde kendi yeteneklerimize bakışımız ile içinde bulunduğumuz durumun gereği olarak düşündüğümüz şeyler arasında bir uyumsuzluk algıladığımızda strese gireriz (Bingöl 1996; Genç 2000).

Psikologlar açısından stres, onu zihninde taşıyan kişiye aittir. Hepimiz günlük basit gözlemlerimizden, aynı olay farklı kişilerin farklı tepki ve yaklaşımlarının olduğunu biliriz. Bu farklılık zihinsel şartlardan, sosyal şartlardan uzanan değişkenlerden kaynaklanır. Hatta biliriz ki, biz bir gün dış ortamdan gelen uyarılara gülüp geçerken, bir başka gün aynı olaylara sert tepkiler verebiliriz. Bu sebeple stres konusu incelenirken, stres verici durumlar kadar onlarla karşılaşan bireyin psikolojik özelliklerin de ele alınması ve değerlendirilmesi önem taşır. Stres ve stres vericilerin insana etkisi söz konusu olunca, insanın psikolojik bütünlüğünü oluşturan düşünce, duygu ve davranışlarını anlamaya, tanımaya gerek vardır.

Duygu oluşumunda toplumsal kavramlara bağlı olarak niteliklerin yanı sıra kişinin kendi bireysel yaşantısından ve duygusal yatkınlığından doğan bireysel etkenler de söz konusudur. Ve bunlara ek olarak fizyolojik ve biyolojik durumlarda duygu oluşumunda etkin rol oynar.

Duyguların gelişimi ise insanın ruhsal gelişimiyle birlikte bir ilerleme gösterir. Bir aylıktan başlayarak duygulara da olumlu ve olumsuz yönde bir farklılaşma başlar. Hoşnutsuzluk ve hoşnutsuzluk durumları ortaya çıkar.

Duygu, stres kuramı içerisinde “Çevre ile insan arasında uyuma yönelik ilişki türünden doğan yaşantı” olarak tanımlanır. İnsan organizması herhangi bir durum karşısında algıladığı durumu değerlendirerek duygu yaşantısı oluşturacaktır. Algı bir tehdit algısı ise değerlendirme, zarar görme tehdit edilme, mücadele etme duygularını; algı olumlu bir algı ise, rahat, huzur, dengelilik gibi duyguları yaşayacaktır.

Stres tepkisi, ortamda ne olduğuna bağlı olarak değil, insanın ona nasıl tepki verdiğine bağlı olarak ortaya çıkar. Hissettiklerimiz esas olarak düşündüklerimizin paralelindedir. Bu sebeple stres belirli olayın etkileşiminden ortaya çıkar. Yani olay tek başına bir etkileyici değildir. Burada kilit nokta, o belirli durum ile o belirli kişi arasındaki işlemdir.

Bireyler başa çıkma stratejilerini değişik şekillerde geliştirebilmektedir. Bunlar araştırmacılar tarafından problem çözmeye yönelik aktif ve duygusal odaklı başa çıkma olarak tanımlansa da, sosyal desteğe başvurma, kaçınma, kabul, bastırma, bilişsel yeniden yapılandırma, duygusal ifadelendirme vb. özel alt boyutlarda da ele alınabilmektedir.

Baş çıkma süreci etkinlik düzeyi açısından da ele alınır. Böyle bir değerlendirme aynı zamanda başa çıkma çabalarının uyuma dönük olup olmamasını da gündeme getirir. Uyum-baş çıkma süreci değerlendirilirken bilişsel değerlendirme becerisi önemli bir değişken olarak kabul edilir. Bu kapsamda başa çıkma çabalarıyla ilişkilendirilen uyum sürecinin, başa çıkma kaynaklarını algılama biçimi, günlük yaşam olaylarını ve bilişsel değerlendirmeyi nasıl etkilediğini incelemek önemli bir araştırma konusudur.

Baş çıkma çabalarıyla duygusal ya da problem odaklı olarak geliştirilebilir. Bunların duygusal ya da problem odaklı olması yaşanan kaygıyı algılanan düzeye göre de değişebilir. Yüksek düzeydeki problemlik uyum sürecini zorlaştırır. Örneğin depresyon gibi sosyal yaşam aktivitelerinde ve kişiler arası ilişkilerde olumsuz etkiler yapan bir fenomen, bu durumdaki bireylerin uyum çabalarını depresif moda göre zorlanarak ayarlanması sonucunu getirir. Bunun sonucunda da başa çıkma depresyona özgü bir formatta kurulur ve gelişir.

Kişinin stres yaşamaması, kişilik donanımları ile elindeki imkanları kullanabilmesine bağlıdır. Bu sebeple kişisel özellikler stresten korunabilme derecesini de etkiler. Bunlar kişinin değişimlere uygun olarak kendini programlayabilme yeteneği, çevre gelenekleri ve geçmiş tecrübelerden elde ettiklerine bağlıdır.

Çeşitli çalışmalar uyum sağlamayı zorlaştıran bazı kişilik özelliklerinin tanımlanmasını sağlamıştır. Düşmanlık duyguları baskın olan kişiler, kendilerine her konuda bir suçluluk payı çıkaranlar, aşırı duyarlı ve duygusal tepkileri olanlar stresle mücadeleyi zorlaştıran faktörler olarak sıralandırılmıştır. Bunların yanında, ben merkezci olarak adlandırılan egoist kişilik özelliği baskın olanlar, olayları ya çok iyi, yada çok kötü bulanlar, çocuksu diye bilinen ve çevreleri ile etkileşimlerinde ve ilişkilerinde yetersiz kalan kişiler stresle mücadelede başarısız olmaktadır (Baltaş, 2000).

4. STRES SIRASINDA VÜCUTTA MEYDANA GELEN FİZYOLOJİK VE DAVRANIŞSAL TEPKİLER

İnsan vücudu stresle baş etmek için üstün bir tarzda yaratılmıştır. Fakat bu ancak belirli bir seviyeye kadar geçerlidir. Eğer uyum sağlayan araçlar aşırı yüklenir ve yorulur ise vücut engelsizce çalışmaz olur ve çeşitli organlar stres hedefleri haline gelebilir. Semptomlar tek tek çeşitli kombinasyonlar halinde ortaya çıkar. Kronik mide bozuklukları, baş ağrıları, deri döküntüleri, sırt ağrıları, düzensiz solunum ve uykusuzluk, erken belirtiler olup bireyin kendisini çok hırpaladığının da bir göstergesidir. Psikolojik semptomlar benliğimizde daha yavaş tırmanır ve bunların tanınmaları da o kadar kolay değildir. Davranış ruhsal gerilimin bir gevşemesidir. Değişken, karakteristik olmayan davranış ve duygulanım dalgalanmaları sık olarak gerilimden kaynaklanır (Genç, 2000).

Stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlama karşısında canlı kendini korumaya yönelik bir dizi tepki zincirini harekete geçirir. Bir çok değişiklikler insan ve hayvanda benzerdir.

Birey, edinmiş oldukları davranış kalıplarına ve zihinsel özelliklerine göre stresle karşılaştığında, davranışsal olarak; geri çekilme, kabullenme, kaşı koyma, korku, endişe, depresyon gibi problemler geliştirilebilir. Ayrıca stres insan-çevre ilişkisi olarak ele alınabilir. Dışarıdan gelen tepkiler ve kişilerin bireysel farklılıkları olaylardan farklı etkilenmelerine yol açmaktadır (Küçükaslan 1994).

1. Genç (2000) stres sonucu ortaya çıkan tepkileri aşağıdaki gibi sıralamıştır.
2. Bireyin önemli önemsiz, daha önceden kolaylıkla verebildiği kararları vermekte güçlük çekmesi.
3. Bireyin değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terkedilmişlik duyguları hissetmesi.
4. Bireyin alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişikliklerin meydana gelmesi.
5. Bireyin en iyi olanı değil, en garanti olanı seçmesi.
6. Uygun olmayan durumlarda öfke, düşmanlık ve kırgınlık gibi davranışlar sergilemesi.
7. Sigara ve içki içme eğiliminin artması.
8. Sürekli olarak kişisel hata ve başarısızlıkların düşmesi.
9. Aşırı hayal kurma, sık sık düşünceye dalıp gitme.
10. Duygusal ve cinsel hayatta düşüncesiz davranışlar içinde bulunma.
11. Birlikte olunan insanlara karşı aşırı güven veya güvensizlik duyma.
12. Alışılmıştan daha titiz ve işin gerektirdiğinden daha fazla çalışma.
13. Konuşmada ve yazmada belirsizlik, kopukluk.
14. Nispeten önemsiz konularda aşırı endişelenme veya tam tersine gerçek problemler karşısında ilgisiz ve kayıtsızlık gösterme.
15. Sağlığa karşı aşırı ilgi, uyku bozukluğu.
16. Ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanması.

5. İŞ STRESİ

İş sağlığında stres, çevresel etkilere karşı psikolojik ve biyolojik tepkileri kapsayan geniş bir tanımlamadır. İş hayatındaki stresin kaynakları ve belirtilerini incelerken iş yapma bir bireyin iş görme yeteneği ve ruhsal, fiziksel sağlığını etkileyebilecek stresin kurun dışı kaynaklarının da göz önünde bulundurulması gerekir. Stres oluşturabilecek muhtemel yaşam alanları; iş yaşamı, bireysel yaşam ile aile yaşamıdır. Üç yaşam alanı, yani iş, ev ve sosyal çevreler, bireye etki eden ve onunla etkileşim içinde olan kuvvetlerden olmuştur. Böylece bir alandan kaynaklanan bir stres faktörü bireyi etkileyebilir ve bu da diğer alandan kaynaklanan bir stres faktörünün şiddetinde değişiklikler meydana getirebilir.

İş hayatından yansıyan stresler ve bunların sonuçları-doğrudan veya dolaylı-gerçekten dünya üzerindeki herkesle ilgilenmektedir. İnsan için çalışma hayatı için bedeli oldukça ağırdır. Amerika'da işe devamsızlık, sağlık giderleri, artan sigorta giderleri ve azalan üretimin bir yıl içerisinde endüstriye maliyeti 75 milyar doları bulacağı öngörülmektedir. Stresle bağlantılı koroner kalp hastalıklarının yıllık maliyeti tek başına 30 milyar doları bulmaktadır. İngiltere'de her sene en azında 40 milyon iş günü stres etkilerine bağlı olarak kaybedildiği ileri sürülmekte ve yıllık milli üretimin yüzde 2-3'üne eşdeğer yıllık 55 milyon pound'luk tıbbi ve sosyal servis harcamalarının stresle ilgili hastalıklar için yapılacağı sanılmaktadır (Genç, 2000)

Dünya sağlık kuruluşunun yayınladığı bir raporda özellikle vurgulandığı gibi "Çalışma ortamı kişinin toplam çevresinin önemli bir bölümünü oluşturur. Bu nedenle da sağlık çalışma koşullarından çok büyük oranda etkilenir" (Özden, 1981).

Dünya sağlık örgütü (WHO) iş sağlığı tanımını şu şekilde yapmıştır.

Her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde yükseltmek; çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek; çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinde korumak; çalışanları fizyolojik ve psikolojik durumlarını en uygun mesleksektör ortama yetiştirmek ve bu durumu sürdürmek (Baltaş, 2000).

Bu tanımda özellikle dikkat edilmesi gereken üç temel nokta vardır.

1- Sağlık sadece hastalığın olmayışı değil, kendini iyi ve sağlıklı hissetmektir. Burada mutluluk, refah ve hastalığın olmayışı kastedilmektedir.

2- Sağlık sadece bedenin fizyolojik fonksiyonlarının doğru çalışmasını değil, aynı zamanda doyumlu bir ruhsal sosyal hayat yaşamayı da içerir.

3- Çalışma koşulları, çalışanların refahlarını yükseltmek üzere organize edilmeli ve çalışan her bireyin ihtiyacı, becerisi ve amaçlarına uygun biçimde düzenlenmelidir.

Eğer bu tanım kabul edilecek olursak, çalışanların büyük bir kısmının sağlıklarını ve refahlarını yükseltmeyecek işlerde çalıştığı söylenebilir. Bu durumda da çalışan bir çok kişinin iş stresi sebebiyle katlanılması imkansız zorlanmalarla sağlıklarını kaybetmeleri enden rastlanan bir durum değildir.

İş hayatı, insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imkanları ve hayattan aldığı zevki belirler.

Yüzyılın başında S. Freud, “İnsanın sağlığını koruyan iki faktör vardır. İşini sevmesi ve hayatını sevmesi,” demiştir. Hans Selye ise streslerle başa çıkabilmenin reçetesini şöyle yazmıştır: “Stresten kurtulmak için görevinizi en iyi şekilde yapın.” Dünya düşünce tarihini etkileyen bu bilim adamının işaret ettiği gibi iş hayatı ve sağladığı doyum, bireyin ben ve akıl sağlığıyla doğrudan ilişkilidir.

Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek esas olarak bireysel çabaları aşmaktadır.

Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlama yaratır. Bu zorlamanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına sebep olur. Burada konu hem bireysel boyutuyla, hem de organizasyonu ilgilendiren boyutuyla ele alınacaktır.

6. İŞİN GEREKLERİNDE KAYNAKLANAN STRES VERİCİLER

İşin gereklerinden kaynaklanan stres vericiler; kötü çalışma koşulları, vardiya çalışması, aşırı çalışma, hafif iş yükü ve fiziksel tehlikedir. İş stresini önemli ölçüde etkileyen faktörlerden biri kötü iş koşullarıdır. Çeşitli çalışma alanlarında insana etkisi olabilecek işin özelliğine göre fiziksel ve kimyasal faktörler mevcuttur. Bu faktörler; gürültü, sıcak, soğuk, rutubet, toz, duman, zehirli buhar ve gazlar, yetersiz aydınlatma, insan organizmasına zararlı radyasyondur.

İş talebini arttırmasıyla iş yaşamına vardiya usulü çalışma getirilmiştir. Kısaca vardiya düzenin insan hayatına etkilerini şu şekilde özetlenebilir: Gece çalışmak gündüz uyumak anlamına gelmektedir. Bu durum ise uykunun hem süresini hem kalitesini etkiler. Gündüz uykusu gece uykusuna göre daha kısadır ve gece çalışanlar bile iki buçuk saat daha kısa uyumaktadır. Rüyalı uyku kısaltma ve dışardan gelen uyanlarla uyku sık sık bölünmekte bütün bunların sonucu azalan uyku miktarı zaman içinde birikerek kişinin kendisini sürekli olarak yorgun, huzursuz, sinirli ve gergin hissetmesine neden olmaktadır.

Günümüzde özellikle ekonomik sebeplerden birçok işte çalışma gündeme gelmiştir. Aşırı çalışma; organik zorlama, aşırı enerji sarfi solunum, dolaşım ve kas etkilerinde aşırı zorlamalar meydana getirir. İş yükünün daha da artması halinde organizmanın tavan kapasitesine yaklaşma, aşırı zorlama, yorgunluk, yorgunluğa bağlı biyo kimyasal kalıntılar, enerji açıkları, yorgun biyomekanik yapıda sakatlanmalara yatkınlık ortaya çıkar. Yorgunluğa bağlı olarak iş yükünden kaçış ve önemli ölçülerde iş verimi kayıpları görülür (Erkan, 1989).

7. MESLEKİ GELİŞİMDEN KAYNAKLANAN STRES VERİCİLERİ

Cooper ve Marshall mesleki gelişimle ilgili çevresel stres vericilerin, erken terfi, geç terfi, statü tutarsızlığı, iş güvenliliğinin olmaması, hırsın kaybolması vs. den kaynaklandığını savunmaktadır (Şenyüz, 1999).

Çalışanların terfi ettirilmeleri sırasında yapılan yanlış değerlendirmeler çalışanlar için stres yapabilir. Herhangi bir işte uzun bir zaman çalıştıktan sonra terfi ettirilmesini bekleyen bir kimse terfi ettirilmediği zaman strese girebilir. Yine yeteneklerinin en üst noktasına ulaşan insan, daha yüksek bir düzeyde görev verilmesi onu strese sokabilir. Kişi eğer, gelmeyi istediği bir düzeyin altında ise, bu hayal kırıklığı büyük olasılıkla strese sokacaktır (Artan 1986; Özkalp 1992).

8. İŞTEKİ İLİŞKİLERDEN KAYNAKLANAN STRES VERİCİLER

İşyerindeki ilişkiler de potansiyel bir stres kaynağıdır. İlişkilerden kaynaklanan stres, kişileri olumlu ve olumsuz yönde etkiler (Artan, 1986). İlişkilerin uyum içinde oluşu bireyin başarısını ve örgüt için amaçlarını yerine getirmesinin arttırırken, olumsuz ilişkiler, güvensizlik, birbirinin sorunlarına yardımcı olmama, düşük verim gibi sonuçlar ortaya çıkarmasına neden olabilir. Yapıcı olmayan ilişkiler işteki tatminsizliğe yol açıp, iş ortamını olumsuz etkilerler.

Bireyin işyerindeki ilişkileri, üst, ast ve iş arkadaşlarıyla olmak üzere üçe ayrılır. Bu ilişkiler karşılıklı güven ve anlayışa dayalı olmalıdır. Aksi halde ilişkiler bireyde tedirginlik yaratabilir. Çalıştığı çevreden destek alamayan bir kimse yalnızlık duygusu içindedir (Özkalp, 1992). Enerjisinin büyük bir kısmını iş ortamındaki iletişimin olumsuzluğunu tolere etmek için harcamak zorunda kalır.

9. İŞ DIŞI STRES KAYNAKLARI

Yaşadığımız süre içinde sayısız stres kaynaklarıyla karşı karşıya kalırız. Bireyin stres vericilerden etkilenme derecesi ve tepkileri birbirinden farklıdır. Toplum yapısındaki değişimler kişiler üzerinde stres yaratmaktadır. Çok kısa bir sürede geleneksel toplum yapısında çağdaş bir topluma dönüşme zorunluluğu bireyler üzerinde zorlanma yaratarak çeşitli uyum sorunlarına yol açmaktadır. Ülkemizde görülen hızlı kentleşme, Türk toplumunun bireylerinin daha önce hiç

karşılaşmadıkları sorunlarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Bu arada Anadolu'nun yüzyıllardır süre gelmiş geleneksel örtüsü, özellikle son 25 yılda gözlemlenen toplumsal değişimin hızlı temposu karşısında çözülmeye başlamış ve önceden kestirilemeyecek bir süre için bireyleri gerekli varsayımlar sisteminden ve geleneklerin sağladığı ortak psikolojik savunma mekanizmalarından kısmen de olsa yoksun bırakmıştır.

Kırsal alanlardan kente göç neticesinde bireyler bir yandan geleneksel yapıyı sürdürmeye çalışırken diğer yandan kentin içine girerek dışlanmışlık duygularından kurtulmayı istemekte, bu da insanların yaşadığı çelişkilerin temelini oluşturmaktadır. Kendisini geleneksel değerlerle yönetmeye alışagelmiş insanlar bunda yoksun bırakılıp kendi varoluş sorumluluğu ile yüzleşmek zorunda kalınca kimlik bunalımı denilen olgunun yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Gençtan, 1988).

Hiç çeşitli aileleri kendi doğal ortamları içinde izleme imkanı buldunuz mu? Onların çeşitli şekillerde nasıl dramatik olarak davrandıklarına dikkat ettiniz mi? Bu ailelerden biri çok canlı (diri). Bu ailenin üyeleri tamamen kendi kişisel ilgilerine odaklanmışlardır. Bununla birlikte bir birilerinin ihtiyaçlarının farkındadırlar ve bu ihtiyaçlarına karşılıklı olarak cevap verirler. Bu aile kolaylaştırıcı (destekleyici) bir ailedir.

Ailelerden diğeri ise daha çok üzücü, güç ve zahmetlidir. Bu aile üyelerinin deneyimlerini geliştirme yerine engeller ve aile üyeleri bir birilerinin ihtiyaçlarının farkında değillerdir. Bu iki farklı ailenin üyelerini karşılaştıralım. Zamanla iki ailenin üyelerinin nasıl dramatik olarak etkilendiğini görmek mümkündür. Birinci ailenin (destekleyici) üyeleri normal kişiliklerin geliştiği bir süreç içindedirler. İkinci aile (destekleyici olmayan) üyelerinin ise böyle bir şansı yoktur. Onların kişiliksizlikleri gelişir.

Destekleyici ailenin olgunlaşmış üyeleri ailenin henüz daha olgunlaşmamış diğer üyelerine yardım etmede bir birilerini tamamlayıcı bir bütünlüğe sahiptirler. Ailenin olgunlaşmış üyeleri öğrenme ve çalışma alanlarında ailenin olgunlaşmamış üyelerinin yaratıcılıklarını geliştirmek için onlara yardım ederler. Daha doğrusu olgunlaşmış aile üyeleri olgunlaşmamış aile üyelerinin yaratıcılıklarını geliştirmek

için birer model olarak görev yaparlar. Bu ailede üyelerin tümü zihinsel, duygusal ve fiziksel yönlerini geliştirirler. Bununla beraber çok az üye duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak hataya düşebilirler ki bu da tamamen geçicidir. Destekleyici aile her kriz döneminde üyelerinin daha iyi gelişmesi için onlara uygun ortamlar yaratır.

Destekleyici ailenin olgunlaşmış üyeleri kültürleşme sürecinin devamı için kendi diriliklerini olgunlaşmamış aile üyelerine aktarırlar. Bu ailenin üyeleri sonunda kendi özgürlüklerini tanırlar ve kendi dünyaları ile bir olurlar ve bunun sonucu olarak da kendi kişiliklerini oluştururlar.

Engelleyici ailede üyelerin hiç biri kendilerinden başka birini anlama konusunda olgunlaşmamışlardır. Onlar kendi kabukları içinde yetiştirilirler ve sahte bir bağımsızlık için mücadele ederler. Onlar mesleklerinde yaratıcı olmaktan çok taklit içindedirler. Kronolojik olarak erişkin olanlar bu ailede bir enerjiye sahip değillerdir. Ailede düzen yoktur, kendini ifade edebilme yoktur ve tamamen çarpıcı bir program içinde hayatlarına devam ederler. Fiziksel olarak hasta, duygusal olarak tükenmiş ve zihinsel olarak bitkindirler. İhtiyaç duyulduğunda asla orada olmazlar çünkü fiziksel olarak hasta, duygusal olarak tükenmiş ve zihinsel olarak bitkindirler. İhtiyaç duyulmadığında ise her zaman oradadırlar. Onların sadece kararsızlıklarına güvenebilirsiniz. Suda boğulan birine yardım etme konusunda tereddüt içinde olması gibi. Aile yapısı kişilerin stresten kurtulmaları veya daha fazla strese girmelerinde etkindir (Artan, 1986).

Çocuklar, buluş çağı öncesinde iken kocanın eşine sağdı olması yada erkek bütün tutkularını gerçekleştirememişse iki temel çatışma söz konusudur. Bunda dolayı evlilik yaşamındaki çatışmaların çoğunun, evlilik denen döngünü ortalarında meydana geldiği söylenebilir. Kuşkusuz bireyin bu riskli döneminde işten kaynaklanan stresleri de varsa çatışma şiddetlenir (Şenyüz, 1999).

10. MESLEKİ STRES BELİRTİLERİ

Psikolojik belirtiler iş stresi koşulları altında ortaya çıkan duygusal problemlerdir. Bir çalışanın işinden memnun olmaması, işe gelmekten hoşlanmaması

ve işinde iyi olmamak için gösterdiği küçük nedenler mesleki stresin en olası sonuçlarıdır.

Davranışsal belirtiler, iki kategoriden oluşur. İlki çalışana ait belirtilerdir. Bu gruba giren davranışlar: işten çakma, alkol alımında ve hap kullanımında yükselme, az yeme veya hiç yememe, agresif davranışlar göstermek gibi genelde kişisel sorunlardır. Diğer davranışsal belirtiler organizasyona aittir; işe devamsızlık, üretim kaybı ve kaza eğilimleri.

Özet olarak mesleki stres, stres oluşturan faktörlerin birikimi ve birçoğu tarafından stresli diye düşünülen iş bağlamlı durumlar olarak düşünülebilir. Örneğin; stresli bir iş durumu, çalışan üzerine yüklenmiş bir çok iş ile, bunları karşılamak için az zamanla ve yöneticilerden gelen eleştirilerle yapılabilir. Alternatif olarak, iş stresi bireyi belirli bir iş üzerindeki stres deneyimi olarak tanımlanabilir (Şenyüz, 1999).

11. İŞ DOYUMU

Vroom, iş doyumunu, iş görenlerin sahip olduğu işteki rolüne karşı duygusal tepkileri olarak tanımlanmıştır. Galbraith iş doyumunu, iş görenlerin iş davranışları ve örgütsel özendiricilere karşı olumlu duygular olarak tanımlanmaktadır. Porter, Lawler III ve Hackman'a göre iş doyumunu ise, iş görenlerin işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepkidir (Özdayı, 1990, 41)

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. İş tatmini, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş tatmininden elde edilen maddi çıkar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Bingöl, 1996).

İş tatmini, iş görenin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir; İş görenin işten beklentileriyle işin sağladığı ödülleri içeriğine göre,

eşitlik kuramı ve psikolojik anlayışla da yakından ilgilidir. İş tatmini örgütte bir çok etmenle dolaylı veya doğrudan ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında iş tatmini (Bingöl, 1996);

* İş görenin işten elde ettiği maddi çıkarlarla ilgilidir. Çünkü iş gören çalışması karşılığı elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ölçüsünde tatmin olacaktır.

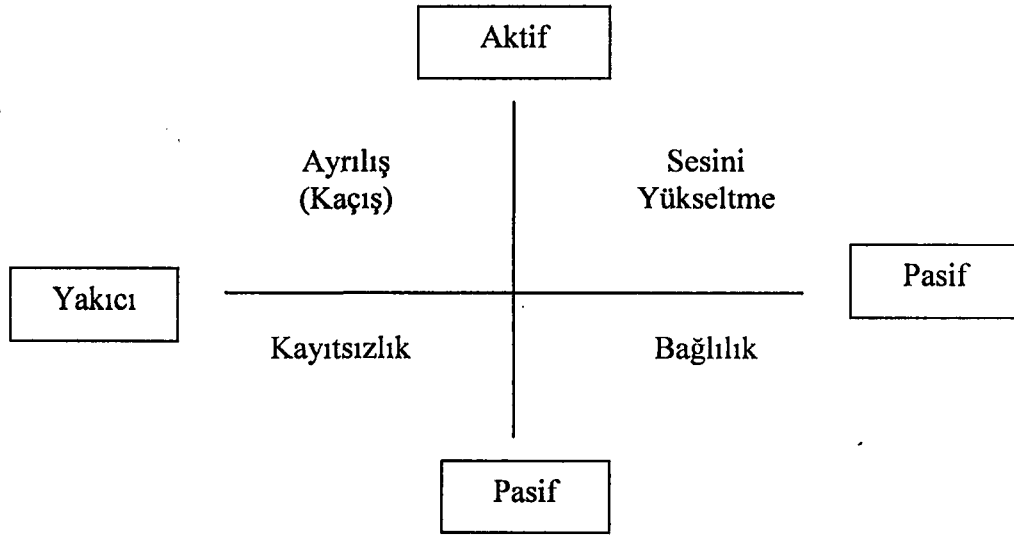
* Tatmin iş güvenliği ile ilgilidir: İş görenin sağlığı için tehlike arz eden bir ortamda çalışmak istemez.

İş doyumu araştırmalarında incelenen bireylerin güdü ve gereksinimleri, bu konudaki kuramların temeline göre farklılaşmakta ve farklı boyutlarla ilişkilendirilmektedir.

Bu kuramlar, insan davranışlarının belli bir amacı olduğu görüşünden kaynaklanır. Bu kuramlarda bu amaçların neler olduğu sıralanır. Bu kuramlara göre insan; özünde daha iyi, daha yaratıcı ,daha olgun, daha sağlıklı amaçlara yönelmek isteyen kişidir. İş doyumu kavramının özünü oluşturan özellikler bu kuramlarca incelenmektedir (Onaran, 1981).

12. ÇALIŞANLARIN İŞTEKİ TATMINSİZLİKLERİ İFADE BİÇİMLERİ

İş tatmininin incelenmesinde önemli safhalardan birisi de çalışanların tatminsizliklerini ifade şekilleridir. Çalışanlar tatminsizliklerini şekilde görüldüğü gibi ifade eder. Aşağıdaki şekilde iki boyutlu bir sistem içinde çalışanların tatminsizliklerini ifade biçimi görülmektedir. Bu boyutlardan birisi yapıcı / yıkıcı, diğeri ise aktif / pasif boyutludur.



Şekil: 1. İşteki Tatminsizliğe Karşı Gösterilen Tepkiler (Özkalp)

Kaçış (Ayrılma); Örgütü terk etme biçimindeki davranış şeklidir. Bu işten istifa etmek veya yeni bir iş aramak şeklinde olabilir.

Sesini Yükseltmek; Mevcut şartları düzeltmeye yönelik aktif ve yapıcı bir davranış biçimidir. İşteki mevcut durumu iyileştirmeye yönelik tavsiyeler, amirlerle sorunları tartışmak, bazı sendikal faaliyetler içine girme bu grup davranışlara örnek oluşturur.

Bağlılık; Pasif ancak optimist bir şekilde şartların iyileşeceğini umarak beklemek şeklindeki davranışlardır. Bu davranışlar organizasyonu dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklinde olabilir.

Kayıtsızlık (İhmal); Pasif olarak şartların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranışlardır. Bunlar kronik devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük verim, yüksek hata oranları şeklinde ortaya çıkabilir.

13. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇEŞİTLİ KURAMLAR

13.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow, insan ihtiyaçlarını bir sıra ve düzen içinde bulunduğunu ve giderilmeyen ihtiyaçların birer güdüleyici olarak rol oynamadığını ileri sürmüştür. Giderilen ihtiyaçların ise, ihtiyaç tekrar ortaya çıkıncaya kadar davranışın güdüleyici

rol oynadığını ileri sürmüştür. Diğer bir deyişle doyurulmuş ihtiyaç davranışı güdülememektedir.

Doyurulmamış ve aşağı düzeyden fizyolojik ihtiyaçlar, insanı hareket ettirici (Motivatör) temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, en basitten en karmaşığa doğru; fizyolojik ihtiyaçlar (susuzluk, açlık,seks) emniyet ihtiyacı (güvenlik, güvence), sevgi (aile ve arkadaş olmak üzere), takdir (kendi kendisine, çevreden) ve kendini gerçekleştirmek ihtiyacı olmak üzere beş aşamalı bir hiyerarşi bir sıralam gösterirler (Şenyüz, 1999).

13.2. Viktor H. Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti kavramını da Vroom, belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç olarak tanımlamaktadır.

İşte bir insanın bir eylemde bulunma gücü valence'larla beklentilerini çarpılması ile elde edilmektedir. Arasındaki ilişkinin çarpım olması hem valence'in hem de beklentinin belli bir oranda olmasını gerektirir. Bunlardan biri sıfır olduğunda eyleme geçme gücü de sıfır olacaktır.

13.3. Porter-Lawler Beklenti-Değer Kuramı

Porter ve Lawler'in kuramı, özel kesim yöneticilerinin işle ilgili tutumlarını işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırma da kavramsal bir taslak geliştirme gereksiniminden doğmuştur. Bu kuram da, temel bir beklenti kuramıdır, ancak Vroom'un kuramında olmayan başka tutumsal değişkenler de kuramda yer almıştır. Zaten kuramın başlıca özelliği daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkilerin belirtmesidir.

14. İŞ DOYUMU ETKENLERİ

İşte doyum, iş görenin işini değerlendirmesinin bir sonucudur. İş görenin işini değerlendirmesine konu olan etmenler, örgütçe kendisinin doyurulan ekonomik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerdir. İşten doyum, iş görenin örgütçe doyurulması ile ortaya çıkan bir haz duygusu ya da olumlu duygulardır.

İşten doyumun etkileri, bu hazzı ya da olumlu duyguları yaratan, örgütsel koşullar ve örgütçe doyurulan gereksinimleridir. İş doyumunu etkileyen etkenler tek tek sıralandığında, çok uzun bir çizelge oluşturmaktadır. O nedenle iş doyumuna ilişkin etkenleri kümelendirmek olasıdır (Başaran, 1991, 206). İş doyumunun etkileri işin niteliği, ödeme, yükselme olanağı, övülme, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan iş görenler, örgüt-yönetim ve iş görenin kişiliği olarak sıralanabilir (Başaran, 1992, 181).

İş görenin, çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkeni olmaktadır. İş görenin işin beğenmesi de şu koşullara bağlıdır:

- İş görenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması.
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması.
- İş görenin yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi.
- İşin sorun çözmeye dayanması (Başaran, 1991, 203).

Örgütçe, iş görenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar, olanaklar vb), işten doyum sağlanmasında işin niteliği kadar önemli bir etkidir. Ödeme, yalnız emeğin, edinim karşılığı olarak değil işteki başarının da karşılığı olarak görülmektedir. Ödemenin az olması, işten doyumunu azalttığı gibi denklik duygusunu da azaltmaktadır.

Bunun yanında ödemenin uyum sağlamasında;

- İş görenin yaşı, kıdemi, öğrenimi, yaşantısı gibi bireysel özellikleri,
- Harcadığı çaba, üretimin niteliği, yaratıcılığı, yenileşmeye eğilimi gibi bireysel eylemleri,
- Sorumluluk, yeterlilik, bilişsel yük, savaşıma isteme düzeyi, gibi görevleri ile elde ettiği ücret arasında bir dengenin olması bu dengenin iş görence algılanması doyum yapmaktadır (Başaran, 1991, 203).

İş görenin örgüte alınması, sürekliliğin sağlanması, güdülenme ve sistemin etkin bir yapıya kavuşturulması için, iyi bir ödeme sistemi gereklidir. Çünkü,

toplumun büyük bir çoğunluğu yaşamlarını bu ödemelerle sürdürmektedir (Ergun ve Polatoğlu, 1984, 229).

Başaran'a göre (1991, 203) yükselme olanağı da, iş görenin doyumunda önemli bir değişken olmaktadır. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin iş görence duyulması, bu değişikliklerin doyum sağlayıcılık niteliğini arttıran öğelerdir.

Yükselmenin anlamı, iş görenden iş görene değişmektedir. Yükselme bir iş görene, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarında denkselliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin buralarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da değişik olmaktadır.

Her iş gören yaptığı işin niteliğinden dolayı övülmek ister, olumsuz eleştiriden de hoşlanmaz. Bu yüzden, işinden dolayı övülmek iş görenin işten doyumunu yükseltmektir. Diğer yandan, övgü işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığından iş görene işin niteliğinden dönüt sağlayarak, gelecek kez işin daha iyi yapılmasına yol açmaktadır (Başaran, 1991, 204).

Genel olarak iş görenler, ısı, nemi, havalandırılması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işyerini yeğlemekte, bunlara yüksek değer vermektedir. Yine çoğu iş görenler, işyerinin evlerine yakın, binanın yeni ve temiz, işleri için gerekli olan araç gereçleri iyi, kullanılır olmasını istemektedir. İş görenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç-gereç istemeleri, hem verimlilik hem de işten doyum için gerekli görülmektedir. Çoğu kez iş görenlerin, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma koşullarına yansıtarak, bunlardan yakınma yoluyla ortaya çıkardıkları görülür. Bu yüzden, çalışma koşullarından yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak, bunları çözmek, iş görenlerin doyumunu yükseltmektedir (Başaran, 1991, 204).

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya

dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması iş görene doyum sağlamaktadır. Bunun yanında, bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de iş görenlerce gereksinilmektedir. Bir örgütte iş görenler, ister kümelenerek, ister toplu olarak, ne oranda bir arada olmayı gerekiyorsa ve bunu gerçekleştirebiliyorlar ise o oranda işten doyum duymaktadır (Başaran, 1991, 204).

İş görenin çalıştığı örgütün doğası, yönetimin niteliği, işten doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Topluca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile iş görenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri iş görenlere daha yüksek doyum sağlamaktadır (Başaran, 1991, 205).

Bireyin çalıştığı örgüt ve yönetimi, iş doyumunu sağlamada önemli etkenlerdir. Örgüt iş görenin çalışma içeriğini, iş yükünü, sorumluluk düzeyini, yükselme olanaklarını, fiziksel çalışma koşullarını ve benzerlerini karalaştırır (Balci, 1985, 18).

Kedine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren iş görenler, bu kişilik özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedir. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir iş gören, savaşımlı isteyen işe karşı daha yüksek değer vermekte; başarıya daha çok güdülenmekte; daha yüksek sorumluluk almakta; adil yükselmeye, onaylamaya daha az gereksinim duymakta; eleştiriden daha az kırılmakta; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte; daha az uyum mekanizmalarına başvurmaktadır (Başaran, 1991).

İşten doyumun derecesi iş görenden iş görene değişir. İşten doyum iş görenin gereksiniminin türüne, derecesine, süresine ; işinden örgütten beklentisinin niteliğine, işini değerlendirilmesindeki yeterliğine dayanır. Her iş görenin bu üç değişkende değişik olması istenen doyumların değerini de değiştirir (Başaran, 1991, 205)

Eski ve yeni araştırmalar yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre işe başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yıllara da işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadır.

Yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi konusundaki araştırma bulguları, bu değişkenin kıdemle ortaklaşa iş doyumun etkilediğini göstermektedir.

Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hamilton 1978, Gilmer 1966'da yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunu düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi statülere gelme imkanları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır.

Genelde mesleklerinden en az doyum alanların insan ilişkileri zayıf olan, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilir. Fakat bu, her meslekten doyum sağlamamış kişiler için "bu şekilde tepki verir" anlamına gelmez. Bu bazı araştırmaların bir genellemesidir (Şenyüz, 1999).

Vroom'a göre bireyler birbirlerinden güdü, değer ve yeterlilik yönünde büyük oranda farklılık göstermektedir. Bundan dolayı işe karşı tavırları da değişiktir. Vroom'un belirttiğine göre, kişilik değişkenlerinin iş doyumuna etkisini araştıran Heron, Komhouser, Sharp, Hoppock, Smith ve benzerlerinin araştırmaları doyum sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen ya da düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş doyumsuzluğu olanlar ise oldukça katı amaçlarını seçmekte gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen kimselerdir (Balcı, 1985).

Genel olarak toplumun bazı işlere diğerlerinden daha fazla değer verdiği bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışan insanlar, değer verilmeyen işlerde çalışanlara göre daha fazla doyum alacaklardır. Bundan dolayı, mesleki prestij, denetim, iş gruplarının niteliği gibi değişkenler doyumda etkili olmaktadır (Şenyüz, 1999).

Doyumunu tek başına ücretle açıklamak mümkün değildir. Ücret ancak doyum faktörlerinden biridir. Ayrıca ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak da algılanmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılma, onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi ücretten duyacakları doyum düzeyini de düşürebilir (Baysal, 1981).

İş yaşamının giderek karmaşık bir hale gelmesi çalışan insanları yakından etkilemektedir. Kimi insanlar çalıştığı işten hoşnut olmakta, kimileri işlerini oldukça sıkıcı bulmakta, kendi yeteneklerini ortaya koymaya elverişli görmemektedir. Günümüzde çalışan insanları karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de işten sağladıkları doyumun düşüklüğüdür. İş doyumunun düşük olması, iş görenlerin örgüte bağlılığını azaltabilmekte, örgüt içi ve örgütler arası personel hareketliliğine yol açabilmektedir. İş doyumunu düşük olan iş görenler ya işlerini bırakıp daha fazla doyum sağlayabilecekleri bir işe geçmekte ya da isteksiz olarak işlerin yapmaktadır.

İş görenin işinden doyum sağlaması, örgütün ürün üretmek gibi amalarından sayıldığı yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan iş görenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür. (Başaran, 1991, 192)

İş doyumunu ya da işten elde edilen doyum, Blum ve Naylor tarafından “bir bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu” olarak görülmektedir. Bu tutumlar, işle ilgili ücret denetim, çalışma koşulları, gelişme olanakları, yeteneğin tanınması, iş değerlendirilmesi, işteki sosyal ilişkiler ve benzeri değişkenlere ilişkindir. Daha öz biçimde iş doyumunu, özel iş etkenleri, kişisel özellikler ve iş yaşamı dışındaki grup ilişkileri olarak belirtilebilecek üç alandaki tutuların sonucu olan genel bir tutumdur (Balcı, 1985, 5).

Katz ve Kahn’ın iş doyumunu, iş sürecini içeriğinden doğan, işin kendisinden duyulan doyum olduğu kadar, iş durumundan toplam memnuniyeti de kapsayacak biçimde kullandığı belirtilmektedir (Özdayı, 1990, 42).

Adams ise iş doyumunu, bireyin aldığı girdi- çıktı dengesi olarak tanımlamaktadır. Bireyin yapmakta olduğu işe verdiği girdiler ve aldığı çıktılar arasındaki denge, iş doyumunu belirtmektedir (Ergenç, 1981, 313).

Morse iş doyumunu, örgütteki iş görenlerin gereksinimlerinin doyumuna bağlamaktadır. Bu anlamda iş doyumunu, dilek düzeyi ya da gereksinimlerinin yarattığı gerilimin çevre etrafında yatıştırılmasının bir işlevidir (Demir, 1998).

İş doyumunu; Porter, Lawler III ve Hackman tarafından, personelin işine ve örgütsel üyeliğe karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlamaktadır. Onlara göre personelin çaba, örgütsel bağlılık gibi belli girdileri karşılığında aldığı çıktı miktarı ile alınması gerektiğini düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark iş doyumunun başlıca kararlaştırıcısıdır. Personelin alması gerektiği miktar hakkındaki düşüncesi, kendisi gibi olanların aldıkları çıktı miktarını algılaması tarafından saptanır (Balcı, 1985, 5).

15. İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİLİ BAZI KAVRAMLAR

İşten doyum güdüleme, işi çekici bulma işle özdeşleşme ve moralle yakından ilgili olduğundan bu kavramların iş doyumunu ile olan ilişkilerinin açıklanması yararlı olacaktır.

Güdülenme, bir amaca doğru çaba harcamayı sürdürmeyi anlatmasına karşılık, işten doyum işe bağlı olarak olumlu duygular içinde olmayı anlar (Başaran, 1991, 199).

Bursalıoğlu'na (1987, 220) göre güdüleme, davranışa enerji ve yön veren güçleri kapsar ve bu güçler temel gereksinimlerden doğar. İş doyumunu ise genel anlamda bireyin gereksinimlerinin işinde doyurulma derecesini gösterir (Balcı, 1985, 10).

Başaran'a (1979, 33-47) göre güdüleme, altı aşamalı bir süreç içinde gerçekleşir. Bunlar:

- Doyumsuzluğun personelce duyulması.
- Personeli geriline iten gereksiniminin doyurulması için elverişli bir ortamın bulunması.
- Uygun ortam bulan gereksinimlerin, personelin istekleri olarak ortaya çıkması.
- Artan gerilimi gidermek için, gereksinimleri doyuracak seçeneklerin aranması.

- Personelin seçtiği seçeneği uygulamak için eylem geçmesi.
- Doyum aşaması.

İşin iş görene çekici gelmesi, iş görenin işe duyduğu duyduğu ilgiye bağlıdır. İşin çekiciliği yapılacak iş, iş görene ne denli gereksinimlerini doyuracak gibi görünüyorsa ise o denli atma gösterir. İş görenin yapacağı işten doyuracağı gereksinimler, ekonomik yaralar sağlamakla, psikolojik ve sosyal güdüşlerini doyurmakla ilgili olabilir. İşten doyum ise, gelecekle ilgili olmaktan çok, işgörenin içinde bulunduğu iş yaşamıyla ilgilidir. İşin çekiciliği belki işten doyumun etkenlerinden biri olabilir (Başaran, 1991, 203).

İş görenin işiyle özdeşleşmesi, onun kopamayacak denli işine bağlı olmasını anlatır. İş gören işinde istediği derecede doyum sağlamasa bile ayrılamayacak derecede ona tutulmuş olabilir. Özdeşleşme, olumlu ya da olumsuz bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir (Başaran, 1991, 199).

İş görenin örgütle özdeşleşmesi, örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ve örgüt amaçlarını kendi amaçlarından önde tutması olarak açıklanmıştır. Örgütle özdeşleşen birey, kendini örgütle eşdeğer görür. İşten doyum sağlayan, örgütle özdeşleşen birey, daha iyi koşullarda başka bir örgütte bir iş bulsa bile işini bırakmayacaktır (Adsız, 1986, 26).

Yabancılaşma ise özdeşleşmenin aksine, işgörenin örgütten uzaklaşmasıdır; bireyin kendini örgütün dışında, örgütten ayrı olarak görmesidir. Bireyin içsel eğilimlerini belirten doyum ve yabancılaşma ile ilgili olarak, doyumun fazla olduğu durumlarda yabancılaşmanın azalacağını ancak azaldığı durumlarda da yabancılaşmanın artacağını düşünmek olasıdır (Aldemir, 1983, 64-69).

Örgütte yabancılaşan iş gören, örgütün kendisine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığını reddeder; işini yaşamının bir kesimi olarak görmemeye ve işinden özel yaşamından söz etmemeye; örgütün yönetimine, toplumsal etkilerine, görevi dışındaki işlere katılmamaya çalışır. Örgütü ve işi ile gurur duymaz. Örgüt dışında kendine doyum kaynakları arar. Yabancılaşma ile iş

doyumunu arasında yüksek bir bağlantı bulunmasına karşın doyumsuzluk, yabancılaşmanın tek nedeni olmaktadır (Başaran, 1991, 212).

Balcı'ya (1985, 5-7) göre; günümüzde yaygın bir kullanım alını bulan iş doyumunu ve moral kavramaları ayrı anlamlar taşımalarına karşın zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Sık kullanılan bir kavram olmakla birlikte üzerinde uzlaşmış bir tamından söz etmenin güç olduğu moral kavramı, İkinci Dünya Savaşı sonrasında, sosyal bilim araştırmacıların ilgi alanlarından biri olmuştur.

Bir insan veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfer olarak tanımlanabilen moral, iş göreni örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya gönüllü yapan, onun çalışmasını sürdürülmesini sağlayan bir tutumdur. Moral, doyumun bir ürünü olmasına karşılık; morali doyumdan ayıran iki özellik vardır. birincisi, doyum daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yöneliktir; moral ise, daha çok geleceğe yöneliktir. İkincisi, doyum bireysel bir duygudur ve bireyin kendi benliğine yöneliktir. Moral ise birlikte olmaya, örgütte bir kümede bulunmaya, ortak amaç edinmeye yöneliktir (Başaran, 1991, 208-209).

Moral grup davranışlarının belirlenmesinde önemli bir özellik taşıyan ve yönetim bilimi içinde, iş ve örgüt ilişkileri ile sınırlandırılan bir kavramdır (Sencer, 1982, 3-4). Örgüt ve yönetim için iş görenlerin iyi ilişkiler kurması, birbirine ve örgüte bağlanması, örgütsel amaçların gerçekleşmesi, verimliliğin artması ve işten doyum sağlaması açısından önemlidir (Köksal, 1968, 110-115)

Örgütü olumsuz yönde etkileyen düşük moralin yükseltilmesinde, örgütün işlevsel ve toplumsal çevresine ilişkin tüm etkenlerin yanı sıra, iş görenlerin karara katılması, yetkili kılınması, iletişimden yeterince yararlanılması ve takım olarak çalışma olanağı sağlanması; temel etkenler olarak sayılabilir. Doyumu etkileyen tüm etkenler morali de etkiler (Başaran, 1991, 209).

İş doyumunu ve başarı ilişkili kavramlardır. Başarma duygusu bir gereksinimdir. Başarı ise bu gereksinimin doyumuna yardımcı olur. Başarı düzeyini etkileyen bireysel etkenlerden önemli bir bölümü, bireyin gereksinimleri ile yakından ilgilidir. Gereksinimler, iş görenin isteklendirilmesini sağlayan önemli güdülerdir.

Örgütsel ödüller ile iş gören başarısı, doyum ve verimlilik arasında önemli ilişkiler vardır. Bu alandaki araştırmalarda, iş görenin başarılı ediminin bireyin çabasının sonucu olduğu ve çabanın örgütsel isteklendiricileri kontrol edebileceği belirtilmiştir. Örneğin, ücret artışı, bir çabanın sonucu oluyorsa daha çok çaba harcama, ücret artışı ile sonuçlanır. Ama ne ücret artışı ne de başarılı edim çabası tek başına yeterlidir. Ancak, iş görenin gerçekleştirmek istediği amaçlarına daha fazla ulaşmasını sağlar. Bu ise başarılı edime yol açabilir (Yılmaz, 1996, 7).

Okulu diğer örgütlerden farklı kılan en önemli öğelerden biri, insan ilişkilerindeki yoğunluktur. Bu bağlamda, iş doyumun oluşturan etken ve maddelerde farklılık beklenebilir.

PROBLEM CÜMLESİ

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma arasında fark var mıdır?

ALT PROBLEMLER

1. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma arasında yaş değişkeni açısından fark var mıdır?

a) Yaş değişkeni ile stresle başa çıkma arasında bir ilişki var mıdır?

b) Yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

2. İlköğretim okullarında çalışan bay ve bayan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma tutumu arasında fark var mıdır?

a) Cinsiyet değişkeni ile stresle başa çıkma arasında bir ilişki var mıdır?

b) Cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

3. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma arasında branş değişkeni açısından fark var mıdır?

a) Branş değişkeni ile stresle başa çıkma arasında bir ilişki var mıdır?

b) Branş değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

4. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma arasında kıdem değişkeni açısından fark var mıdır?

a) Kıdem değişkeni ile stresle başa çıkma arasında bir ilişki var mıdır?

b) Kıdem değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

5. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma arasında medeni durum açısından fark var mıdır?

a) Medeni durum değişkeni ile stresle başa çıkma arasında bir ilişki var mıdır?

b) Medeni durum değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

6. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma arasında ekonomik düzey açısından fark var mıdır?

a) Ekonomik düzey değişkeni ile stresle başa çıkma arasında bir ilişki var mıdır?

b) Ekonomik düzey değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki var mıdır?

SAYILTILAR

1. Öğretmenler ölçme aracını objektif olarak yanıtlamışlardır.

SINIRLILIKLAR

Araştırma;

1. Niğde ili ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle,
2. Öğretmenlerin brans, yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve ekonomik düzey ile sınırlıdır.

TANIMLAR

İş Doyumu: İş görenin örgütçe doyurulması ile ortaya çıkan bir haz duygusu ya da olumlu duygulardır.

Stres: İnsanların fiziksel ya da psikolojik bakımından tehlike olarak algıladıkları olaylarla karşılaşmaları halinde meydana gelen durum (Atkinson, 1999:725).

Başalıkma: Strese yol açan durumların yarattığı durumlar ve psikolojik uyarılma son derece rahatsız edicidir ve bu rahatsızlık kişiyi bunu azaltmak için bir şeyler yapmaya güdüler, bir kişinin stres yapan durumlarla uğraşma sürecine başalıkma denir (Atkinson, 1999:509).

BÖLÜM II

Bu bölümde konu ile ilgili literatürde ulaşılan çalışmalar verilmiştir.

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Şenyüz (1999) feminin ve maskulin mesleklerde algılanan iş doyumunu ve stres düzeylerinin cinsiyetler açısından incelenmesi adlı çalışmada; toplumda kadın mesleği olarak bilinen mesleklerde çalışan kadınların stres düzeylerinin düşük, bunun yanında iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, kadın mesleği olarak belirtilen hemşirelerde ve banka memurlarında algılanan stres düzeyinin kadınlar için erkeklerden yüksek olduğu, bunun yanında sadece ilkokul öğretmenlerinde stres düzeylerinin düşük olduğu, iş doyumunu açısından ise tüm mesleklerde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları, meslek seçimlerinin mesleki cinsel rollere göre olmaktan çok, yaşam şartlarının gereği olarak belirlediğini bulmuştur.

Demir (1998) orta öğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu isimli çalışmada şu sonuçlara ulaşmıştır.

Rehber öğretmenlerin iş doyumunu etkenlerinde iş ve niteliğine ilişkin beklentilerinin düzeyini çok olarak ifade ederken, gerçekleşme düzeyini az olarak ifade etmişlerdir.

Rehber öğretmenler iş doyumunu etkenlerinden ücrete ilişkin beklentilerini çok düzeyde ifade ederken gerçekleşme düzeyini az olarak belirtmişlerdir.

Rehber öğretmenler iş doyumunu etkenlerine gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin beklentilerini çok düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeylerini az olarak belirtmişlerdir.

Rehber öğretmenler iş doyumu etkenlerinden çalışma koşullarına ilişkin beklentilerini çok düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini az olarak belirtmişlerdir.

Rehber öğretmenler iş doyumu etkenlerinden birlikte çalışılan kişilere ilişkin beklentilerini tam düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini orta düzeyde belirtmişlerdir.

Rehber öğretmenler iş doyumu etkenlerinden örgütsel ortama ilişkin beklentilerini tam düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini orta olarak belirtmişlerdir.

Rehber öğretmenler iş doyumu etkenlerinden teftiş sistemine ilişkin beklentilerini tam düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini az olarak belirtmişlerdir.

Palancı (2000) algılanan kontrol düzeyine bağlı olarak farklılaşan başa çıkma davranışları isimli çalışmasından elde edilen bulgulara göre; kontrol algısı başa çıkma seçimlerini belirlemede kullanılan bilişsel bir faktördür. Kontrol düzeyi yükseldikçe aktif başa çıkmaya yönelik seçimler artmaktadır. Bu durum stresle başa çıkma çabalarında ulaşılması istenen bir sonuçtur. Kontrol düzeyinin düşük olması özellikle kaçış (duygusal) odaklı başa çıkma seçimler üzerinde bir etki göstermektedir. Ayrıca bu çalışmada kontrol ile bilişsel yeniden yapılanma arasında bir etkileşim bulunmuştur. Baş çıkma seçimlerinin belirlenmesinde cinsiyet farklılığından kaynaklanan etkiler vardır.kontrol algısı yükseldikçe bayanlarda aktif başa çıkma seçimlerine ilişkin alınan puanların ortalaması yükselmektedir.

Özbay (2000) üniversite birinci sınıf öğrencilerinde, uyuma yönelik başa çıkma davranışları, depresyon ve diğer psikolojik belirtiler adlı çalışması sonucunda ailelerinden ayrılarak üniversiteye gelenlerin ailelerinin yanında olanlara oranla daha depresif ve kişiler arası ilişkilerde daha duyarlı oldukları görülmüştür. Bunun yanında bazı psikolojik belirtilerle başa çıkma tarzları arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Aktif başa çıkma davranışları ile psikolojik belirtiler arasında anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Dış yardım arama ve dine sığınma tarzı başa çıkma davranışları en iyi somatizasyon ve kişiler arası duyarlılık tarafından yordandıkları

gözlendi. Duygusal kaçmanın yordayıcıları olarak ise somatizasyon kişiler arası duyarlılık ve depresyon belirlendi. Biyokimyasal kaçmayı somatizasyon ve fobik anksiyete yordarken son olarak kabul bilişsel yeniden yapılandırmayı ise sadece somatizasyon belirtilerinin yordadığı anlaşıldı.



BÖLÜM III

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, evren ve örnekler, veri toplama aracının hazırlanması ve verilerin analizine yer verilmiştir.

YÖNTEM

1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma; fiziksel ve sosyal özellikleri; sınıf sayısı, öğrenci sayısı, sınıftaki öğrenci sayısı, spor salonu, oyun alanları, kantin, araç gereç, laboratuvar ve öğrenci kişilik hizmetleri bakımından zayıf, orta, ve iyi düzey olarak belirlenen ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik betimsel bir araştırmadır. Bu araştırma var olan durumu belirlemeye yönelik olduğu için Okul Survey yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Okul survey yöntemi, okulla ilgili araştırmalar makro düzeyde, okulun toplumdaki yeri, rolü ve onun toplumun amaçlarıyla ilgili olarak, faaliyetleri üzerinde düzenlenebileceği gibi; mikro düzeyde okulun kendisine ait özellikleri, gelişimi, sorun ve ihtiyaçları yönünde de planlanabilmektedir (Kaptan 1977:133).

2. Evren

Araştırmanın evrenini; Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Evreni oluşturan bireylere ulaşma zorluğu, maddi olanaklar ve çok fazla zaman kaybı nedeniyle araştırmaya dahil edilen okullar, küme örnekleme yöntemiyle seçilmiştir.

Küme örnekleme yöntemi; örnekleme birimi tek kişi veya aile değil bir grup, demet veya kümelerin var olduğu durumlarda ve kümelerin heterojen olması durumunda kullanılan yöntemdir (Araştırmacı).

Buna göre aşağıdaki okullar araştırma kapsamında yer almıştır. Nezihe ve Tahsin Kitapçı İlköğretim okulu, Selçuk İlköğretim okulu, 23 Nisan Havacılar İlköğretim okulu, İnönü İlköğretim okulu, 5 şubat İlköğretim okulu, 30 Ağustos İlköğretim okulu, Sungurbey İlköğretim okulu.

Tablo 1

Evreni Oluşturan Bireylerin Çalıştıkları Okul Ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Okullar	Cinsiyet		
	Bay	Bayan	Toplam
N. Tahsin Kitapçı	20	25	45
Selçuk İ.Ö.O.	37	33	70
23 Nisan Havacılar	24	26	50
İnönü İ.Ö.O.	22	18	40
5 Şubat İ.Ö.O.	32	38	70
30 Ağustos İ.Ö.O.	8	12	20
Sungurbey İ.Ö.O.	10	15	25
Toplam	155	165	320

Tablo 1’de de görüldüğü gibi evreni oluşturan öğretmenlerin dağılımına bakıldığında Nezihe ve Tahsin Kitapçı İlköğretim okulundan 20 erkek 25 bayan, Selçuk İlköğretim okulundan 37 erkek 33 bayan, 23 Nisan Havacılar İlköğretim okulundan 24 erkek 26 bayan, İnönü İlköğretim okulundan 22 erkek 18 bayan, 5 şubat İlköğretim okulundan 32 erkek 38 bayan, 30 Ağustos İlköğretim okulundan 8 erkek 12 bayan, Sungurbey İlköğretim okulundan 10 erkek 15 bayan olmak üzere 155 erkek 165 bayan toplam 320 kişiden oluşmaktadır.

3. Örneklem

Örnekleme oluşturan bireyler; Nezihe ve Tahsin Kitapçı İlköğretim okulu, Selçuk İlköğretim okulu, 23 Nisan Havacılar İlköğretim okulu, İnönü İlköğretim okulu, 5 şubat İlköğretim okulu, 30 Ağustos İlköğretim okulu, Sungurbey İlköğretim okulundan belirlenmiştir.

Evreni oluşturan İlköğretim okullarındaki öğretmen sayıları eşit olmadığı için örnekleme oluşturmak için “oranlı örnekleme” yöntemi ile örneklem belirlenmiştir.

Oranlı örnekleme yöntemi; incelenen karakterin deneklerin her bir özelliğine göre değiştiği durumlarda kullanılan yöntemdir (Araştırmacı).

Tablo 2

Örnekleme Oluşturan Bireylerin Çalıştıkları Okul Ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Okullar	Cinsiyet		
	Bay	Bayan	Toplam
N. Tahsin Kitapçı	13	15	28
Selçuk İ.Ö.O.	24	21	45
23 Nisan Havacılar	15	16	31
İnönü İ.Ö.O.	14	12	26
5 Şubat İ.Ö.O.	20	23	43
30 Ağustos İ.Ö.O.	5	7	12
Sungurbey İ.Ö.O.	7	8	15
Toplam	98	102	200

Tablo 2’de de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan öğretmenlerin dağılımına bakıldığında Nezihe ve Tahsin Kitapçı İlköğretim okulundan 13 erkek 15 bayan, Selçuk İlköğretim okulundan 24 erkek 21 bayan, 23 Nisan Havacılar İlköğretim okulundan 15 erkek 16 bayan, İnönü İlköğretim okulundan 14 erkek 12 bayan, 5 şubat İlköğretim okulundan 20 erkek 23 bayan, 30 Ağustos İlköğretim okulundan 5 erkek 7 bayan, Sungurbey İlköğretim okulundan 7 erkek 8 bayan olmak üzere 98 erkek 102 bayan toplam 200 kişiden oluşmaktadır.

4. Veri Toplama Araçları

4.1. İş Doyumu Ölçeği

İspanya’nın Madrid kentinde banka personelini iş doyumunu ölçmek üzere geliştirilmiştir. İş doyumunu çok boyutlu yapıda inceleyen bu ölçekte, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu alanı belirlenmiştir. Her bir konu alanına yönelik kişiyi ne kadar tatmin ettiğine ilişkin yüzdelik dereceleri istenmektedir. Yüzdelik dereceleme %25, %50, %75, %100 olarak belirlenmiştir. Deneklerden her maddeyi dikkatle okuyup, kendilerini ne derce tatmin ettiğini işaretlemesi istenmiştir.

Bankacılık sektöründe çalışan elemanlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada (N=426) ölçeğin, “İşletme Politikaları”, “Bireysel Faktörler”, “Fiziksel

Koşullar”, “Kontrol Bağımsızlık”, “Ücret” ve “Kişiler arası Faktörler” olmak üzere 6 faktörden oluştuğu görülmüştür.

İş doyumunu ölçeğinin gerçekliliği ve güvenilirliği sonucunda işten alınan doyumunu ölçmek amacı ile araştırmacılar tarafından hazırlanmış, 32 maddelik, 5’li likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 1-160’dır. Ölçeği oluşturan 6 alt ölçeğin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.94, 0.87, 0.74, 0.76, 0.64’dur.

Ölçeğin, “işten memnuniyet derecesi” nin sübjektif olarak değerlendirilmesine yönelik bir soru ile korelasyonu ise $r=.49$ ($p>.001$) olarak belirlenmiştir (Şahin&Durak, 1997).

4.2. Stres Ölçeği

Stresle Başaçıkma Tutumları Envanteri

Özbay ve Şahin (1997) tarafından Türkçe uyarlaması Testin orijinali yine Özbay (1993) tarafından Amerika Bileşik Devletlerinde okuyan yabancı öğrencilere yönelik geliştirilmiş olan 56 maddelik Stresle Başaçıkma Yolları Ölçeğidir. (Coping Questionnaire for International Students) Geliştirilen bu testin amacı, farklı stres durumlarında bireyin başetme çabalarını ölçmeye yöneliktir. Türkçe uyarlama çalışmasında faktör analizi sonucunda 56 maddelik orijinal başaçıkma ölçeğinden 43 madde 6 faktör altında toplanmıştır. Test likert tipinde 1-5 arasında derecelendirmeye, 1 Hiçbir zaman, 2 Arasıra, 3 Bazen, 4 sık sık, 5 Genellikle/Her zaman cevaplarına karşılık gelecek şekilde düzenlenmiştir. Faktör analizi ile belirlenen 6 faktör aşağıda içerileriyle verilmiştir.

4.2.1. Aktif Planlama

Daha çok aktif olarak birşeyler yapma, doğrudan işleme başlama, aktif çabaları artırma eylem planları oluşturma, şu an üzerinde odaklaşma ve problem çözme sitematiği içersinde olmayı içeren rasyonel adımlar ve yöntemleri kapsayan 10 maddeden oluşmaktadır.

4.2.2. Dış Yardım Arama

Sosyal desteğe başvurma iki açıdan sözkonusu olmaktadır. Bunlar somut çözüme yönelik (enstrurmental) dış yardım talebi ve duygusal dış yardım arama

eğilimidir. Bu alt ölçek yardım arama tutumlarının duygusal, bilişsel ve fiziksel boyutta ölçümünü amaçlayan 9 maddeden oluşmaktadır.

4.2.3. Dine Sığınma (Dine Yönelme)

Bu faktör latında toplanan maddeler daha çok bir ilahi güce sığınmayı dua etmeyi ve inançlardan güç almayı vurgulamaktadır. Bu faktörler 6 madde ile temsil edilmektedir.

4.2.4. Kaçma - Soyutlama (Duygusal-Eylemsel)

Kaçma – soyutlama iki boyutlu olarak faktöryel yapıda yer almıştır. Bu maddeler kişinin stresle başa çıkma tutumlarını pasif anlamda durumdan kensini soyutlama biçiminde ele almaktadır ve 7 maddeden oluşmaktadır.

4.2.5. Kaçma Soyutlanma (Biyokimyasal)

Bu bayut duysusal-eylemsel kaçma ve soyutlamadan farklı ve pasif bir başa çıkma stratejisi olarak metabolizmada fizyolojik değişiklik yapma eğilimi şeklinde değerlendirilebilir. Sigara içme, alkol alma, ilaç kullanma ve uyuşturucuya yönelme gibi biyokimyasal boyut kapsamındaki başa çıkma yollarıdır. Faktör 4 madde ile temsil edilmektedir.

4.2.6. Kabul - Bilişsel Yeniden Yapılanma

Problemin kabul edilip kendince bilişsel olarak yeni çözüm yollarının aranmasıdır. Bu alt ölçek 7 maddeden oluşmaktadır ve başa çıkma kişisel olarak durumun değiştirilmesine yönelik bir işlemde çok kişinin bakış açısını vurgulamaktadır.

Stresle Başa Çıkama Tutumları Envanterinin Geçerliliği

Testin geçerlilik yöntemleri yapı geçerliliği tabanlıdır. Bu amaçla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi SPSS FAKTÖR (SPSS / WINDOWS) ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan ilk faktör analizinde faktörlenebilirlik (Factorability) değişik yöntemlerle incelenmiştir. İlk olarak bütün maddeler arasında korelasyon matrix incelenerek önemli oranda manidar korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte maddeler arasında manidar ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra örneklem uygunluğu

sphericity testleri gerçekleştirilmiştir. Yapı gerçekliğinin yanında ölçüt geçerliliği de benzer ölçek yardımı ile testin geçerliğine ilişki bulgular elde edilmiştir. ŞAHİN & DURAK (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlanan stresle başa çıkma tarzları ölçeği ölçüt olarak alınmıştır. S.B.T.O ile S.B.T.E arasında genel olarak 54 ($p<001$) gibi bir ilişki bulunmuştur.

Stresle Başa Çıkma Tutumları Envanterinin Güvenilirliği

Güvenilirlik hesapları Cronbach Alpha (α) içtutarlılık yöntemiyle hesaplanmıştır. Genel ve alt ölçekler için belirlenen güvenilirlik kat sayıları 56 ile 89 arasında olmuştur. Testin genel güvenilirlik katsayısı (α) 81 olarak hesaplanırken, değerleri aktif planlama için 75, dış yardım aramak için 81, dine sığınma için 89, kaçma-soyutlama (duygusal) için 62, kaçma soyutlanma için 56 ve kabul-bilişsel yeniden yapılanma için 56 olarak bulunmuştur.

5. Araştırmanın İşlem Yolu

Belirlenen meslek gruplarında çalışanlara anketler bireysel olarak yada gruplar halinde verilmiştir. Anketler bütün meslek gruplarında çalışanların iş yerlerine gidilerek uygulanmıştır. Birinci meslek grubunu oluşturan hemşirelere (ve erkek sağı memurları) anketler gruplar halinde uygulanmıştır. İkinci meslek grubunu oluşturan ilk okul öğretmenlerine ve üçüncü meslek grubunu oluşturan bank memurlarına; farklı ilkokullarda ve bankalarda çalışan öğretmen ve bankacılar bireysel olarak uygulanmıştır. Dördüncü meslek grubunu oluşturan doktorlara; farklı sağı ocağı ve hastanelerde bireysel olarak uygulanmıştır. Beşinci meslek grubunu oluşturan mühendislerde ise; çalıştıkları farklı mühendislik alanlarında anketler bireysel olarak uygulanmıştır. Altıncı veson grubu oluşturan polisler anketler, çalıştıkları farklı birimlerde bireysel olarak uygulanmıştır. Bireysel olarak uygulanan anketlerde, anketler denelerin işyerine bırakılmış ve anketler doldurma işlemi tamamlandıktan sonra geri alınmıştır.

6. Veri Analiz Teknikleri

Veri üzerinde SPSS/WINDOWS paket programı ile statiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın genel hipotezine yönelik analiz işlemleri gruplar arası desenlemeye dayalı iki yönlü faktöriyel ANOVA gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki işlemler için iki bağımsız ortalama arsındaki farkın istatistiği (t-testi) ve

ANOVA analizleri yapılmıştır. Bazı sürekli değişkenler arasında Pearson Momentler Çarpımı Korelesyonu kullanılmıştır. Tüm sonuçlar $p=0.05$ manidalık düzeyinde test edilmiştir.



BÖLÜM IV

Bu bölümde araştırmada toplanan veriler ve istatistiksel çözümlenmeler verilmiştir.

BULGULAR

1. Örneklem Ait Bulgular

1.1. Örneklemi oluşturan bireylerin yaş değişkenine göre dağılımları

Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 3

Örneklemi Oluşturan Bireylerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde	Birikimli yüzde
28 ve daha az	51	25,5	25,5
29-36	45	22,5	48
37-44	66	33	81
45 ve üzeri	38	19	100,0
Toplam	200	100,0	

Tablo 1’de görüldüğü gibi örneklemi oluşturan bireylerin 51’i 28 ve altı yaş grubunu, 45’i 29-36 yaş grubunu, 66’sı 37-44 yaş grubunu ve 38’i 45 ve üzeri yaş grubunu oluşturmuştur. 28 ve altı yaş grubunu oluşturanların örneklem içindeki oranı %25.5, 29-36 yaş grubunu oluşturanların örneklem içindeki oranı %22.5, 37-44 yaş grubunu oluşturanların örneklem içindeki oranı %33, 45 ve üzeri yaş grubunu oluşturanların örneklem içindeki oranı ise %19 olarak bulunmuştur.

1.2. Örneklemi oluşturan bireylerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları

Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 4

Örneklemi Oluşturan Bireylerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	98	49
Bayan	102	51
Toplam	200	100

Tablo 2’de de görüldüğü üzere örnekleme oluşturan bireylerin 98’i erkek 102’si bayandır. Erkeklerin örnekleme içindeki oranı %49, bayanların örnekleme içindeki oranı %51 olarak bulunmuştur.

1.3. Örnekleme oluşturan bireylerin branş değişkenine göre dağılımları
Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 5
Örnekleme Oluşturan Bireylerin Branş Değişkenine Göre Dağılımları

Görev ve Unvan	Frekans	Yüzde
Sınıf Öğretmeni	74	37
Branş Öğretmeni	126	63
Toplam	200	100

Tablo 3’de görüldüğü üzere örnekleme oluşturan bireylerin 74’ü sınıf öğretmeni, 126’sı branş öğretmenidir. Sınıf öğretmenlerinin örnekleme içindeki oranı %37, branş öğretmenlerinin örnekleme içindeki oranı ise %63 olarak bulunmuştur.

1.4.Örnekleme oluşturan bireylerin kıdem değişkenine göre dağılımları
Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 6
Örnekleme Oluşturan Bireylerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları

Kıdem Grubu	Frekans	Yüzde	Birikimli yüzde
1-5 yıl	46	23	23
6-15 yıl	59	29,5	52,5
16 ve üzeri	95	47,5	100
Toplam	200	100,0	

Tablo 4’de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan bireylerin 46’sı 1-5 kıdem grubunu, 59’u 6-15 kıdem grubunu, 95’i 16 ve üzeri kıdem grubunu oluşturmuştur. 1-5 kıdem grubunun örnekleme içindeki oranı %23, 6-15 kıdem grubunun örnekleme içindeki oranı %29.5, 16 ve üzeri kıdem grubunun örnekleme içindeki oranı ise %47.5 olarak bulunmuştur.

1.5.Örnekleme oluşturan bireylerin medeni durum değişkenine göre dağılımları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 7

Örnekleme Oluşturan Bireylerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	156	78
Bekar	39	19,5
Boşanmış	5	2,5
Toplam	200	100

Tablo’5 de görüldüğü üzere örnekleme oluşturan bireylerin 156’sı evli grubunu, 39’u bekar grubunu, 5’i boşanmış grubunu oluşturmuştur. Evli grubun örneklem içindeki oranı %78, bekar grubun örneklem içindeki oranı %19.5, boşanmış grubun örneklem içindeki oranı %2.5 olarak bulunmuştur.

1.6.Örnekleme oluşturan bireylerin ekonomik düzey değişkenine göre dağılımları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 8

Örnekleme Oluşturan Bireylerin Ekonomik Düzey Değişkenine Göre Dağılımları

Ekonomik Düzey	Frekans	Yüzde
Düşük	17	8,5
Orta	157	78,5
Yüksek	26	13
Toplam	200	100

Tablo’6 da görüldüğü gibi örnekleme oluşturan bireylerin 17’i düşük grubu, 157’si orta grubu, 26’sı da yüksek grubu oluşturmuştur. Düşük ekonomik düzeyi oluşturan grubun örneklem içindeki oranı %8.5, orta düzeyi oluşturan grubun örneklem içindeki oranı %35, yüksek ekonomik düzeyi oluşturan grubun örneklem içindeki oranı ise %13 olarak bulunmuştur.

2. Alt Problemlere Ait Bulgular;

2.1. Yaş grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;

Tablo 10
Yaş Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

SBT KOD	Yaş Grupları								Toplam	
		28 ve altı		29-36		37-44		45 ve üstü		
	SBTKOD	f	%	f	%	f	%	F		%
	DYA	7	38,9	5	27,8	4	22,2	2	11,1	18
	AP	32	21,1	35	23,0	54	35,5	31	20,4	152
	KS	1	6,7	2	13,3	8	53,3	4	26,7	15
	KBYY	10	66,7	2	13,3	2	13,3	1	6,7	15
	Toplam	50	25,0	44	22,0	68	34,0	38	19,0	200

($X^2 = 22,922$ $p=0,006$; Cramer's V=%33,9 $p=0,005$)

Yaş grupları ile stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere ilişkin istatistiksel işlemler tablo 8'de verilmiştir. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok 28 ve altı yaş grubu (%39,9), Aktif planlama (Kod no:3) ve Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok 37-44 yaş grubu (%35,5 ve %53,3), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise en çok 28 ve altı yaş grubu (%66,7) öğretmenleri kullanmıştır.

Ayrıca Stresle başa çıkma ile yaş grupları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan X^2 testine göre bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmuştur. Bulunan ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Cramer's V testine göre bu ilişki %33,9 dur.

2.2. Kıdem grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;

Tablo 11
Kıdem Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

SBT KOD	Kıdem Grupları							Toplam
	SBTKOD	1-5		6-15		16-		
		F	%	f	%	f	%	
DYA	4	22,2	10	55,6	4	22,6	18	
AP	33	21,7	39	25,7	80	52,6	152	
KS	-	-	4	26,7	11	73,3	15	
KBYY	3	20,0	10	66,7	2	13,3	15	
Toplam	40	20,0	63	31,5	97	48,5	200	

$$(X^2 = 23,051 \quad p=0,001 ; \text{Cramer's } V=\%33,9 \quad p=0,001)$$

Kıdem grupları ile stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere ilişkin istatistiksel işlemler tablo 9'da verilmiştir. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok 6-15 kıdem grubu (%55,6), Aktif planlama (Kod no:3) stresle başa çıkma yöntemini en çok 16 ve üzeri kıdem grubu (%52,6), Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok 16 ve üzeri kıdem grubu (%73,3), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise en çok 6-15 kıdem grubu (%66,7) öğretmenleri kullanmıştır.

Ayrıca Stresle başa çıkma ile kıdem grupları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan X^2 testine göre bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmuştur. Bulunan ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Cramer's V testine göre bu ilişki %33,9 dur.

2.3. Branş grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;

Tablo 12

Branş Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

		Branş Grupları				
		Sınıf Öğret		Branş Öğret		Toplam
SBTKOD		F	%	F	%	-
SBT KOD	DYA	4	22,2	14	77,8	18
	AP	63	41,4	89	58,6	152
	KS	4	26,7	11	73,3	15
	KBYY	2	13,3	13	86,7	15
	Toplam	73	36,5	127	63,5	200

($X^2 = 7,288$ $p=0,063$; Cramer's V=%19,1 $p=0,063$)

Branş grupları ile stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere ilişkin istatistiksel işlemler tablo 10'da verilmiştir. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok branş öğretmenleri (%77,8), Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok branş öğretmenleri (%73,3), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise en çok branş öğretmenleri (%86,7) öğretmenleri kullanmıştır.

Ayrıca Stresle başa çıkma ile branş grupları arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan X^2 testine göre bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmuştur. Bulunan ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Cramer's V testine göre bu ilişki %19,1 dır.

2.4. Cinsiyet grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;

Tablo 13

Cinsiyet Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

		Cinsiyet Grupları				
		Erkek		Bayan		Toplam
SBT KOD	SBTKOD	f	%	f	%	
	DYA	10	55,6	8	44,4	18
	AP	70	46,1	82	53,9	152
	KS	7	46,7	8	53,3	15
	KBYT	12	80,0	3	20,0	15
Toplam		99	49,5	101	50,5	200

($X^2 = 6,617$ $p=0,085$; Cramer's V=%18,2 $p=0,085$)

Cinsiyet grupları ile stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere ilişkin tablo 11'de verilmiştir. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini daha çok erkekler (%55,6), Aktif planlama (Kod no:3) ve Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini kullanmada cinsiyet açısından önemli fark yok. Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise daha çok erkekler (%80,0) kullanmıştır.

Ayrıca Stresle başa çıkma ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan X^2 testine göre bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmuştur. Bulunan ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Cramer's V testine göre bu ilişki %18,2 dir.

2.5. Medeni Durum grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;

Tablo 14
Medeni Durum Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

		Medeni Durumlar						Toplam
		Bekar		Evli		Dul		
SBT KOD	SBTKOD	f	%	f	%	f	%	
	DYA	5	27,8	13	72,2	-	-	18
	AP	28	18,4	119	78,3	5	3,3	152
	KS	-	-	15	100,0	-	-	15
	KBY Y	7	46,7	8	53,3	-	-	15
Toplam		40	20,0	155	77,5	5	2,5	200

$$(X^2 = 12,833 \quad p=0,046 ; \text{Cramer's } V = \%25,3 \quad p=0,046)$$

Medeni durum ile stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere ilişkin tablo 12'de verilmiştir. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok evliler (%72,2) kullanırken dul olanlar bu yöntemi hiç kullanmamıştır. Aktif planlama (Kod no:3) stresle başa çıkma yöntemini de en çok evliler kullanırken (%78,3), Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini de sadece evliler kullanmıştır (%100,0), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise dul olanlar kullanmıştır.

Ayrıca Stresle başa çıkma ile medeni durum arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan X^2 testine göre bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmuştur. Bulunan ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Cramer's V testine göre bu ilişki %25,3 dur.

2.6. Ekonomik Düzey grupları açısından SBTKOD puanlarına ait Frekans, Yüzde, X^2 değerleri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi;

Tablo 15

Ekonomik Düzey Değişkeni Açısından SBTKOD Puanlarının Frekans, Yüzde, X^2 Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

		Ekonomik Düzey						
		Düşük		Orta		Yüksek		Toplam
SBT KOD	SBTKOD	f	%	f	%	f	%	
	DYA	1	5,6	14	77,8	3	16,7	18
	AP	13	8,6	121	79,6	18	11,8	152
	KS	1	6,7	11	73,3	3	20,0	15
	KBY Y	8	53,3	7	46,7	-	-	15
Toplam		23	11,5	153	76,5	24	12,0	200

($X^2=29,723$ $p=0,000$; Cramer's V=%38,6 $p=0,000$)

Bireylerin ekonomik düzeyleri ile stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlere ilişkin tablo 13'de verilmiştir. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini (%77,8), Aktif planlama (Kod no:3) stresle başa çıkma yöntemini (%79,6) ve Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok ekonomik düzeyi orta olanlar (%77,8) kullanmıştır. Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini (%53,3) ise daha çok ekonomik düzeyi düşük olanlar kullanmıştır.

Ayrıca Stresle başa çıkma ile ekonomik düzey arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan X^2 testine göre bu iki değişken arasında bir ilişki bulunmuştur. Bulunan ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Cramer's V testine göre bu ilişki %38,6 dır.

3. Stresle Başa Çıkma Tutumları İle İş Doyumu Arasındaki Farklılığa Ait Bulgular.

3.1. SBTKOD Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.

Tablo 16

SBTKOD Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	P	Farklılığın kaynağı olan gruplar
Stresle başa çıkma yöntemi	2,082	0,10	Aktif Planlama ve Kaçma Soyutlama

Yukarıdaki tabloda SBTKOD faktörü bakımından iş doyum puanlarının ortalamalarının karşılaştırması için yapılan ANOVA testinin sonuçları yazılmıştır. Yapılan teste göre stresle başa çıkmada farklı yöntem kullanan bireylerin iş doyum puanında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Farklılığın kaynağı olan gruplar; Aktif planlama (Kod no:3, “ortalama :74,8”) ile Kaçma soyutlama (Kod no:4, “ortalama : 63,4”) olarak gözlenmiştir.

3.2. Yaş Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.

Tablo 17

Yaş Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	P	Farklılığın kaynağı olan gruplar
Yaş grupları	0,300	0,82	-

Yukarıdaki tabloda yaş faktörü bakımından iş doyum puanlarının ortalamalarının karşılaştırması için yapılan ANOVA testinin sonuçları yazılmıştır. Yapılan teste göre yaş faktörü ile bireylerin iş doyum puanında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

3.3. Kıdem Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.

Tablo 18

Kıdem Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	p	Farklılığın kaynağı olan gruplar
Kıdem grupları	0,502	0,60	-

Yukarıdaki tabloda kıdem faktörü bakımından iş doyum puanlarının ortalamalarının karşılaştırması için yapılan ANOVA testinin sonuçları yazılmıştır. Yapılan teste göre kıdem faktörü ile bireylerin iş doyum puanında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

3.4. Medeni Durum Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.

Tablo 19

Medeni Durum Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	p	Farklılığın kaynağı olan gruplar
Bireylerin medeni durumları	1,190	0,30	-

Yukarıdaki tabloda medeni durum faktörü bakımından iş doyum puanlarının ortalamalarının karşılaştırması için yapılan ANOVA testinin sonuçları yazılmıştır. Yapılan teste göre medeni durum faktörü ile bireylerin iş doyum puanında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

3.5. Ekonomik Düzey Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Bulgular.

Tablo 20

Ekonomik Düzey Faktörü Bakımından İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	p	Farklılığın kaynağı olan gruplar
Ekonomik düzey	1,012	0,36	-

Yukarıdaki tabloda ekonomik düzey faktörü bakımından iş doyum puanlarının ortalamalarının karşılaştırması için yapılan ANOVA testinin sonuçları yazılmıştır. Yapılan teste göre ekonomik düzey faktörü ile bireylerin iş doyum puanında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

4. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarının İncelenmesi.

Tablo 21

Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarına Ait Ortalama, t Değeri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi

Gruplar	N	Ortalama	t-değeri	p
Bay	99	74,4	0,367	0,714
Bayan	101	73,4		

Yukarıdaki tabloda cinsiyet değişkeni bakımından iş doyum puanlarının karşılaştırılması için yapılan t testinin sonuçları yazılmıştır. Yapılan teste göre iş doyum puanlarında cinsiyet değişkeni bakımından farkın $p > 0,05$ düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür.

5. Branş Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarının incelenmesi.

Tablo 22

Branş Değişkeni Açısından İş Doyum Puanlarının Ait Ortalama, t Değeri ve Önemlilik Düzeylerinin incelenmesi

Gruplar	N	Ortalama	t-değeri	p
Sınıf Öğrt.	73	73,4	0,249	0,804
Branş Öğrt.	127	71,4		

Yukarıdaki tabloda branş değişkeni bakımından iş doyum puanlarının karşılaştırılması için yapılan t testinin sonuçları yazılmıştır. Yapılan teste göre iş doyum puanlarında branş değişkeni bakımından farkın $p > 0,05$ düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür.

6.Öğretmenlerin cinsiyet ve SBTKOD faktörleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;

Tablo 23

Cinsiyet ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	p
Cinsiyet	0,958	0,329
SBTKOD	1,812	0,146
SBTKOD-Cinsiyet etkileşimi	0,627	0,599

Cinsiyet ve SBTKOD faktörlerinin birlikte iş doyum puanı üzerindeki etkisi için yapılan varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Yapılan analize göre cinsiyet, SBTKOD ve etkileşim faktörleri açısından iş doyum puanları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

7. Öğretmenlerin Ekonomik durum ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;

Tablo 24

Ekonomik Düzey ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	p
Ekonomik	3,337	0,038
SBTKOD	2,055	0,108
SBTKOD- Ekonomik Durum	1,591	0,165

Ekonomik durum ve SBTKOD faktörlerinin birlikte iş doyum puanı üzerindeki etkisi için yapılan varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Yapılan analize göre ekonomik durum, SBTKOD ve etkileşim faktörleri açısından iş doyum puanları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

9. Öğretmenlerin yaş ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;

Tablo 25

Yaş Grupları ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	P
Yaş grupları	0,495	0,686
SBTKOD	0,328	0,805
SBTKOD-Yaş grupları	0,722	0,689

Yaş grupları ve SBTKOD faktörlerinin birlikte iş doyum puanı üzerindeki etkisi için yapılan varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Yapılan analize göre yaş grupları, SBTKOD ve etkileşim faktörleri açısından iş doyum puanları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

10. Öğretmenlerin kıdem grupları ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;

Tablo 26

Kıdem Grupları ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	p
Kıdem grupları	1,517	0,222
SBTKOD	1,611	0,188
SBTKOD-Kıdem grupları	0,668	0,648

Kıdem grupları ve SBTKOD faktörlerinin birlikte iş doyum puanı üzerindeki etkisi için yapılan varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Yapılan analize göre kıdem grupları, SBTKOD ve etkileşim faktörleri açısından iş doyum puanları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

11. Öğretmenlerin branş grupları ve SBTKOD faktörlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiye ait bulgular;

Tablo 27

Branş Grupları ve SBTKOD Faktörlerinin İş Doyum Puanlarına İlişkin Varyans Analizi

Kaynak	F	p
Branş grupları	0,696	0,405
SBTKOD	1,470	0,224
SBTKOD-Branş grupları	0,613	0,608

Branş grupları ve SBTKOD faktörlerinin birlikte iş doyum puanı üzerindeki etkisi için yapılan varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Yapılan analize göre branş grupları, SBTKOD ve etkileşim faktörleri açısından iş doyum puanları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

BÖLÜM V

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma; ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini Nezihe ve Tahsin Kitapçı İlköğretim okulu, Selçuk İlköğretim okulu, 23 Nisan Havacılar İlköğretim okulu, İnönü İlköğretim okulu, 5 şubat İlköğretim okulu, 30 Ağustos İlköğretim okulu, Sungurbey İlköğretim okulunda çalışan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmada veriler, “İş Doyumu Ölçeği” ve “Stresle Başa Çıkma Ölçeği” aracılığı ile elde edilmiştir. Çalışma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 33,9$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok 28 ve altı yaş grubu (%39,9), Aktif planlama (Kod no:3) ve Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok 37-44 yaş grubu (%35,5 ve %53,3), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise en çok 28 ve altı yaş grubu (%66,7) öğretmenleri kullanmıştır. Öğretmenler mesleki kimlikleri gereği karşılaştıkları engelleri aşmada kaynak olarak kendilerini görmekte özellikle deneyim ve mesleğe ilişkin otomatikleşme düzeyine ulaştıklarında (37-44) en geçerli olan aktif planlama tutumu içinde stresle başa çıkmaya çalıştıkları görülmektedir. Bu durum (0-20) arasında kazanılması gereken gelişimsel görevlerden güven duygusu, bağımsızlık, girişkenlik, başarı kimliği ve kimlik başarımını öğretmenlik mesleği ile kazanıldığının bir göstergesidir.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yaş, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde doyum sağlamalarına ilişkin önemli bir faktör olmadığı görülmüştür. Her yaş düzeyinde öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyebilecek faktörlerin öğretmenler tarafından aynı düzeyde algılandığı bu durumu ortaya çıkaran temel bir faktördür denilebilir.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 18,2$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini daha çok erkekler (%55,6), Aktif planlama (Kod no:3) ve Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini kullanmada cinsiyet açısından önemli fark yok. Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise daha çok erkekler (%80,0) kullanmıştır. Bay ve bayan öğretmenlerin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntem onların kendilerini stresör kaynaklarına karşı güçlü, yeterli ve etkili olarak algıladıklarının bir göstergesidir. Stres kaynakları ister mesleki olsun, isterse sosyal hayata ilişkin olsun bay ve bayan öğretmenlerin kendilerini kaynak olarak görmeleri, öğretmenlere atfedilen sosyal mimarlık görevini yerine getirme konusunda ne kadar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak ve ne kadar hazır olduklarının bir göstergesidir.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin branş değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 19,1$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok branş öğretmenleri (%77,8), Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok branş öğretmenleri (%73,3), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise en çok branş öğretmenleri (%86,7) öğretmenleri kullanmıştır. Öğretmenlerin branşları ile stresle başa çıkma tutumları arasında bir ilişki bulunmuştur. Bunun anlamı öğretmenlerin farklı branşta olmaları onların stresle başa çıkmada farklı yöntemi kullanacakları anlamına gelmemektedir. Özellikle öğretmenleri okul ortamında etkileyen temel stres kaynaklarının nitelik ve nicelik açısından benzer olduğu bu sonucun ortaya çıkmasında en temel faktördür denilebilir.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin branş değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kıdem değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 33,9$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok 6-15 kıdem grubu (%55,6), Aktif planlama (Kod no:3) stresle başa çıkma yöntemini en çok 16 ve üzeri kıdem

grubu (%52,6), Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok 16 ve üzeri kıdem grubu (%73,3), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise en çok 6-15 kıdem grubu (%66,7) öğretmenleri kullanmıştır. Öğretmenlerin kıdemleri 1-5 yıl, 6-15 yıl ve 16-üzeri yıl olarak üç kategoride ele alınmıştır. Bu hiyerarşi içerisinde öğretmenlerin stresle başa çıkma tutumları incelendiğinde meslekte çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin stresle başa çıkma tutumlarında değişmelerin olduğu görülmektedir. Örneğin problem odaklı başa çıkma yöntemlerinden biri olan aktif planlamayı; öğretmenlerin ilk 1-5 yıl içerisinde % 21,7'si, 6-15 yıl içerisinde %25,7'si ve 16ve üzeri yıl %52,6'sı tarafından kullanıldığı görülmektedir. Buda öğretmenlerin problem çözme sürecinde içe atfetme durumunda olduklarının bir göstergesidir.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kıdem değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 25,3$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini en çok evliler (%72,2) kullanırken dul olanlar bu yöntemi hiç kullanmamıştır. Aktif planlama (Kod no:3) stresle başa çıkma yöntemini de en çok evliler kullanırken (%78,3), Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini de sadece evliler kullanmıştır (%100,0), Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini ise dul olanlar kullanmıştır. Öğretmenlerin medeni durumları; evli, bekar ve dul olarak üç kategoride ele alınmıştır. Evli öğretmenler bekar ve dul öğretmenlere oranla aktif planlama stresle başa çıkma yöntemini daha yoğun kullandıkları görülmüştür. Evli olmak paylaşmayı sorumluluk almayı ve beklenmeyeni tolere etmeyi gerektirdiği için bu sonucun ortaya çıktığı söylenebilir. Bekar öğretmenlerin bazı sosyal içerikli problemleri (evlilik gibi) çözmede dış yardım araması söz konusu olabilir.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

a) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ekonomik düzey değişkeni ile stresle başa çıkma arasında $V = \% 38,6$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dış yardım arama (Kod no:2) stresle başa çıkma yöntemini (%77,8), Aktif planlama

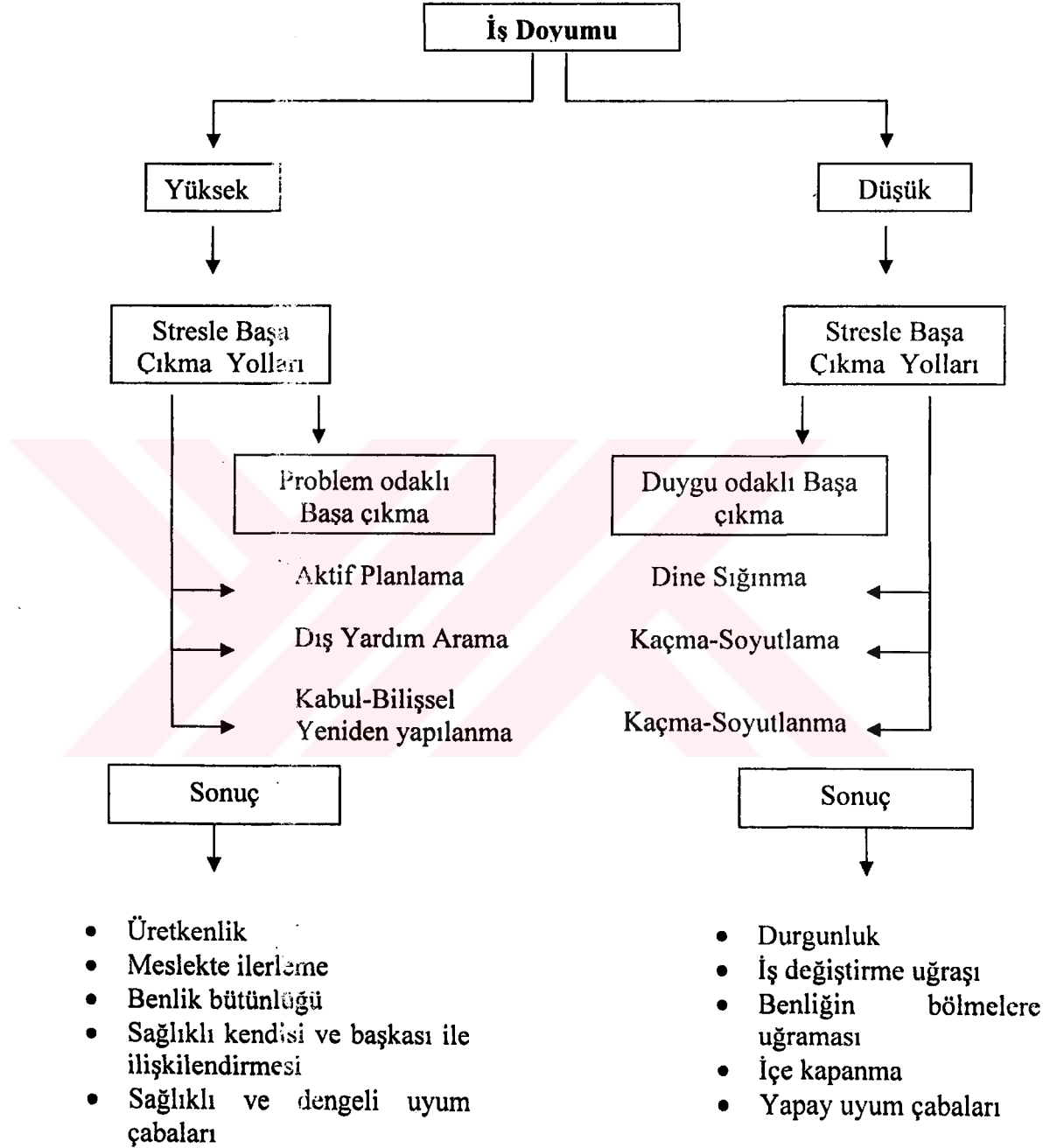
(Kod no:3) stresle başa çıkma yöntemini (%79,6) ve Kaçma soyutlama (Kod no:4) stresle başa çıkma yöntemini en çok ekonomik düzeyi orta olanlar (%77,8) kullanmıştır. Kabul bilişsel yeniden yapılanma (Kod no:6) stresle başa çıkma yöntemini (%53,3) ise daha çok ekonomik düzeyi düşük olanlar kullanmıştır. Öğretmenlerin sosya ekonomik durumları ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkiyi belirlemek için; öğretmenlerin kendi algılamalarına göre SED'leri düşük, orta ve yüksek olarak belirlenmiştir. Bu belirlemeye göre araştırmaya katılan 200 öğretmenden 23'ü düşük, 153'ü orta ve 24'ü de yüksek SED'de olduklarını belirtmişlerdir. Her bir kategoriyi kendi içersinde stresle başa çıkma açısından değerlendirdiğimizde her üç kategorideki öğretmenlerin ağırlıklı olarak aktif planlamayı kullandıklarını görmek mümkündür. Yalnız düşük SED'e sahip öğretmenlerin aynı zamanda bilişsel yeniden yapılandırma tutumu içersinde oldukları da görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin içinde buldukları olumsuz ekonomik şartların mesleki rollerini etkilememesi için son derece işlevsel bir tutum olduğunun göstergesidir. Yani öğretmen, öğretmen mesleki kimliğini ortaya koymayı etkileyebilecek bütün olumsuz faktörleri tolere edebilecek işlevsel tutumlara sahiptir denilebilir.

b) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ekonomik düzey değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Bu açıklamalar ışığında araştırmaya ilişkin ve gelecekteki araştırmalara yol göstermesi açısından aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

1. Öğretmenler stresle başa çıkma konusunda bilgilendirilmelidir.
2. Okulların sosyal ve fiziksel çevresinden kaynaklanan stres kaynakları düzenlenmelidir.
3. Benzer bir araştırma Türkiye genelini kapsayacak bir planlama ile yapılabilir.
4. Öğretmen yetiştiren programlara öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak hazır bulunuşluk düzeylerini arttıracak ders içerikleri konmalıdır.

Öğretmenlerin iş doyumları ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki aşağıdaki gibi şematize edilebilir



Şekil: 2.

Öğretmenlerin iş doyumları ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki (Koç, Çardak 2002)

KAYNAKLAR

ADEM, Mahmut

1987 “Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı”

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. No: 172.

ADSIZ, Süheyl

1986 “İşyerine Uyum Sağlama ve İşten Doyum Elde Etme Arasındaki İlişki”

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

ALDEMİR, M. Ceylan

1983 “Yönetimin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler”

Ankara: TODAY Dergisi. Cilt: 16. Sayı: 1. s. 61-77.

ALTUNDAŞ, Olgun

2000 **Poliste Stres ve İş Tatmini**

Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

ARTAN, Tahir

1991 **Stres.**

Türk İş Dergisi. 254.

ATKINSON C. Richart

1999 **Psikolojiye Giriş**

Ankara: Arkadaş Yayınları

BALTAŞ, Zuhâl

1979 **Stres ve Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma.**

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim
Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi

BALCI, Ali

1984 **Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu**

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Doktora
Tezi.

BALTAŞ, Zuhâl & Baltaş Acar

2000 **Stres ve Başa Çıkma Yolları**

İstanbul: Y. Basım. Remzi Kitapevi.

BAŞARAN, İbrahim Ethem.

1988 **Örgütsel Davranış**

Ankara: Hatem Yayın Evi.

BAYSAL, Ahmet

Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar

İstanbul.

BİNGÖL, Dursun

Personel Yönetimi

İstanbul: Beta Yayınları.

BİRCAN, İsmail.

1984 **“Türkiye’de Eğitim-İstihdam İlişkisi”**

Planlama Dergisi, DPT, Sayı: 16/ Ankara

BURSALIOĞLU, Ziya.

1987 **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. No: 154.

ENÇ, Mustafa

1979 **Üstün Zekalılar**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No: 82

ENÇ, Mustafa

1980 **“Ruhbilim Terimleri Sözlüğü”**

Ankara: TDK. Yayınları. Ankara Üniversitesi Basım Eyi. 41.

ERGENÇ, Ahmet

1981 **“İş Doyumunun Belirleyici Olarak Beklenti, Ahlama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri”**

Yönetim Psikolojisi. TODAİE Dergisi / Ankara

ERGIN, Cengiz

1997 **“Doyumu Olarak İş Betimlemesi Ölçeği. Uyarılama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması”**

Türk Psikoloji Dergisi / Haziran.

ERGUN, Turgay & POLATOĞLU, Aykut

1998 **Kamu Yönetimine Giriş.**

TODAİE Dergisi / Ankara

ERKAN, N

1989 **“Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi Dış Hekimliği Ders Notları”**

Ankara: T.T.Y.B. Yayınları.

ERTEKİN, Yılmaz

1997 **Örgüt İklimi**

Ankara: TODAİE. Yayınları No: 122.

GENÇTAN, Engin

1987 **İnsan Olmak**

İstanbul: Remzi Kitapevi. 5. Baskı.

GENÇTAN, Engin

1993 Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar

Ankara: 3. Baskı. Maya Yayınları.

KOPTAGEL, G.

1989 Tıpsal Psikoloji

İstanbul: Beta Basım Dağıtım.

KÖKNEL, Özcan.

1990 Kişilik

İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

KÖKNEL, Özcan.

1994 Zorlanan İnsan

İstanbul: Atın Kitapevi Yayınları. 2. Baskı.

KÖKSAL, Ülker

1968 Yönetimde Moral ve İntibak

Ankara: TODAİE Dergisi. 1,3-4: 100-115.

KÜÇÜKASLAN, A.

1994 İstanbul Telefon Başmüdürlüğünde Çalışan Telefon Operatörlerinin Stres-İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

ONARAN, Oğuz

1981 Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları

AÜSBEF Yayınları. Sevinç Matbaası.

ÖZDAYI, Nurhayat.

1990 **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi**

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi.

ÖZDEN, Mehmet

“Çalışan Kişilerde Sağlığın İyileştirilmesi”

İSGÜM Bülteni.

ÖZKALP, Erden

1992 **“Örgütlerde Stres ve Nedenleri. Örgütlerde Davranış”**

Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 116. A.Ç.Ö. Yayınları. No: 40

ŞENYÜZ, Ayşe

1999 **Feminin ve Maksulin Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi**

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

TORTOP, Nuri.

1991 **Kamu Personel**

Ankara: Rahmi Yayınevi.

TUTUM, Cahit.

1992 **Personel Yönetimi**

Ankara: Çarşı Basımevi.

UÇMAN, Pınar

1990 **“Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma Ve Psikolojik Rahatsızlıklar”**

Psikoloji Dergisi 7 (24), 58-75.

UZMAN, Esin

Stres ve İş Kazaları Üzerine Bir İnceleme

Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma Enstitüsü Yayınlanmamış
Yüksek Lisans Tezi

VARIŞ, Fatma.

1987 Eğitim Bilimine Giriş

Ankara: Açık öğretim Fakültesi Yayını.

YILMAZ, Necati.

**1996 Hava Harp Okulları Komutanlığındaki Okul Yöneticilerinin İş
Doyumu.**

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış
Yüksek Lisans Tezi

ZİYALAR, A.

1986 Stres ve Depresyon

İstanbul: Millet Sağlık Setisi.

T.C.
NIĞDE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.51.00. 03.(KLT)500/ 1584
KONU : Anket Uygulaması

28.11.2001

VALİLİK MAKAMINA

İlimiz Nezihe ve Tahsin Kutapçı İlköğretim Okulunda Rehber Öğretmen olarak görev yapan Mehmet ÇARDAK Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitimi Bölümünde Yüksek Lisans eğitimi nedeniyle tez çalışması olarak aşağıda belirtilen ilköğretim okullarımızda sınıf ve branş öğretmenlerine "İlköğretim öğretmenlerinin İş doyumu ile Stresle başa çıkma arasındaki ilişki" ile ilgili anket uygulaması yapmak istediğini 22.11.2001 tarihli dilekçesi ile bildirmektedir.

Adı geçen kişinin sözkonusu anketi aşağıda belirtilen ilköğretim okullarımızda sınıf ve branş öğretmenlerine uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

ANKET UYGULANACAK OKULLAR

- 1- Nezihe ve Tahsin Kutapçı İlköğretim Ok.
- 2- Selçuk İlköğretim Okulu
- 3- 23 Nisan Havacılar İlköğretim Ok.
- 4- İnönü İlköğretim Okulu
- 5- 5 Şubat İlköğretim Okulu
- 6- 30 Ağustos İlköğretim Okulu
- 7- Sungurbey İlköğretim Okulu

İsmet ÇANLI
Millî Eğitim Müdürü

O L U R

.../11/2001

Adil KIR

Vali a.

Vali Yardımcısı

KBF

1. Yaşınız 2. Cinsiyeniz 3. Branş 4. Kıdem.....
5. Medeni Durum6. Ekonomik Düzey.....7. Mezun Olduğu Okul.....

İDÖ

Aşağıda, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne kadar tatmin ettiğine (doyum verdiğine) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin.

	Sizi Tatmin Derecesi				
	%0	%25	%50	%75	%100
1. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret.....	()	()	()	()	()
2. İşimde bana sağlanan yükselme imkanları.....	()	()	()	()	()
3. İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi.....	()	()	()	()	()
4. İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)	()	()	()	()	()
5. İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları.....	()	()	()	()	()
6. Amirlerimin yöneticilik tarzı.....	()	()	()	()	()
7. İş yerimdeki kararlara katılma payım.....	()	()	()	()	()
8. Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü.....	()	()	()	()	()
9. İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim.....	()	()	()	()	()
10. İş yerimin fiziksel koşulları.....	()	()	()	()	()
11. İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı.....	()	()	()	()	()
12. İşimin kapsamı	()	()	()	()	()
13. İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	()	()	()	()	()
14. İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi.....	()	()	()	()	()
15. İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi.()	()	()	()	()	()
16. İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları.....	()	()	()	()	()
17. İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi.....	()	()	()	()	()
18. İdarenin personele karşı tavrı.....	()	()	()	()	()
19. İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış biçimi.....	()	()	()	()	()
20. Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim.....	()	()	()	()	()
21. İşimdeki çeşitlilik miktarı.....	()	()	()	()	()
22. İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı	()	()	()	()	()
23. İş yerimdeki çalışma saatlerim.....	()	()	()	()	()
24. İş yerimdeki gürültü düzeyi.....	()	()	()	()	()
25. İş yerimdeki düzen ve temizlik.....	()	()	()	()	()
26. İş yerimdeki teknolojik imkanlar.....	()	()	()	()	()
27. İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi.....	()	()	()	()	()
28. İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı.....	()	()	()	()	()
29. İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)	()	()	()	()	()
30. Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu.....	()	()	()	()	()
31. Yaptığım işin eğitimime uygunluğu.....	()	()	()	()	()
32. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu.....	()	()	()	()	()