

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

**ÖĞRETMENLERİN STRES KAYNAKLARI VE STRESLE
BAŞ ETME YOLLARI (EDİRNE İLİ-KEŞAN İLÇESİ
ÖRNEĞİ)**

Halime TURNA

132001113

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL**

İSTANBUL, Haziran 2014

**T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER İNSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLERİN STRES KAYNAKLARI VE STRESLE
BAŞ ETME YOLLARI (EDİRNE İLİ-KEŞAN İLÇESİ
ÖRNEĞİ)**

Halime TURNA

132001113

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL**

İSTANBUL, Haziran 2014

ÖNSÖZ

Bu çalışma öğretmenlerin stres kaynaklarını ve stresle baş etme yollarını belirleyerek, daha iyi bir eğitim ortamının oluşturulmasına, öğretmenlerin stres düzeylerini azaltmaya yönelik önlemler alınmasına katkıda bulunması ve konu üzerinde yapılacak çalışmalara ışık tutulmasına yardımcı olmak amacıyla yapılmıştır.

Öncelikle araştırmanın tüm aşamalarında ve lisansüstü eğitimimde kendisinden çok şey öğrendiğim, değerli hocam, danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL'e, bilgi toplama ölçeğinin yorumlanmasında bilimsel analizleri yaparak katkılarını sunan Sayın Yrd. Doç. Dr. Demirali Yaşar ERGİN'e gösterdiği yardım ve destek için Doç. Dr. Murat Selim SELVİ'ye sonsuz teşekkür eder, saygı ve sevgilerimi sunarım. Ayrıca araştırmam boyunca benden yardımlarını esirgemeyen başta Keşan-Rasim Ergene İlkokulunda çalışan iş arkadaşlarım olmak üzere Keşan ilçesinde görev yapan öğretmen arkadaşlarıma, çalışmamda benden desteklerini esirgemeyen aileme teşekkürlerimi sunarım.

Haziran, 2014

Halime TURNA

İÇİNDEKİLER

	SAYFA NO
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ.....	x
BÖLÜM 1 GİRİŞ.....	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. STRES KAYNAKLARI VE ÖĞRETMEN STRESİ	5
2.1.1. Stres Kavramı, Tanımı ve Önemi.....	5
2.1.2. Stresle İlişkili Kavramlar	10
2.1.2.1. Engellenme	10
2.1.2.2. Çatışma	11
2.1.2.3. Stres ve Kaygı.....	12
2.1.2.4. Stres ve Tükenmişlik	13
2.1.2.5. Stres ve Depresyon.....	15
2.1.3. Stres Fizyolojisi ve Aşamaları.....	15
2.1.4. Stresin Belirtileri.....	19
2.1.4.1. Fiziksel Belirtiler	20
2.1.4.2. Duygusal Belirtiler	21
2.1.4.3. Zihinsel Belirtiler	21
2.1.4.4. Sosyal Belirtiler	22
2.1.5. Stres Türleri	23
2.1.5.1. Olumlu ve Olumsuz Stresler	24
2.1.5.2. Kısa Süreli Stres.....	25
2.1.5.3. Uzun Süreli Stres	25
2.1.6. Stresör Kavramı.....	26

2.1.7. İş Stresi.....	27
2.1.8. Stres Kaynakları	30
2.1.8.1. Fiziksel Çevre Koşulları	31
2.1.8.1.1. Gürültü	31
2.1.8.1.2. Aydınlatma	31
2.1.8.1.3. Isınma ve Havalandırma	32
2.1.8.2. Bireysel Faktörler	33
2.1.8.2.1. Kişilik	33
2.1.8.2.2. Yetenek	35
2.1.8.2.3. Kontrol Odağı	36
2.1.8.2.4. Yaşam Değişim Olayları.....	37
2.1.8.3. Örgütsel Faktörler	38
2.1.8.3.1. Ücret Sistemi	38
2.1.8.3.2. Rollerdeki Belirsizlik ve Rol Çatışması	39
2.1.8.3.3. Sorumluluk	41
2.1.8.3.4. Yoğun İş Yükü	42
2.1.8.3.5. Katılım	43
2.1.8.3.6. İletişim Eksikliği	43
2.1.8.3.7. Yönetim Tarzı	43
2.1.8.3.8. İş Güvenliği.....	44
2.1.8.3.9. Kişilerarası Çatışmalar	45
2.1.8.3.10. Psikolojik Taciz.....	46
2.1.9. Öğretmen Stresi	47
2.1.9.1. Çevresel Stres	49
2.1.9.1.2. Okulla İlgili Stres	50
2.1.9.1.3. Mesleki Stres	51
2.1.9.2. Etkileşimsel Stres	51
2.1.11. Öğretmenin İşlevinde Stresin Etkileri	52
2.1.12. Mesleki Stresin Giderilmesi	53
2.2. STRESLE BAŞ ETME YOLLARI	54
2.2.1. Stresle Baş Etmenin Yolları.....	54
2.2.2. Stresle Baş Etmede Bireysel Stratejiler	55
2.2.2.1. Savunma Mekanizmaları	56
2.2.2.2. Meditasyon ve Gevşeme	58
2.2.2.3. Biyolojik Geribildirim	59
2.2.2.4. Dua ve İbadet	60
2.2.2.5. Pozitif Düşünme	61
2.2.2.6. Beslenme	62
2.2.2.7. Sosyal Destek	63
2.2.2.8. Sosyal, Kültürel ve Sportif Etkinliklere Katılma.....	64
2.2.2.9. Zaman Yönetimi	65
2.2.2.10. Etkin İletişim	66
2.2.3. Stresle Baş Etmede Örgütsel Stratejiler	67
2.2.3.1. Katılımlı Yöntem.....	68
2.2.3.2. Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi	68
2.2.3.3. Meslek ve Stres Danışmanlığı	69
2.2.3.4. Amaçları Belirleme	70

2.2.3.5. Çalışanların Rollerinin Yeniden Tanımlanması	71
2.2.3.6. İşi Yapılandırma	71
2.2.3.7. Aşırı İş Yükünün Ortadan Kaldırılması	72
2.2.3.8. Stres Yönetimi Eğitimi	72
2.3. STRESİN DEĞERLENDİRİLMESİ	73
2.4. STRESİN SONUÇLARI	76
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	76
2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	77
2.4.2.1. Performans Düşüklüğü.....	78
2.4.2.2. İşe Devamsızlık.....	78
2.4.2.3. İşgücü Devri.....	79
2.4.2.4. İşe Yabancılaşma	80
2.4.2.5. İş Kazaları	80
2.4.2.6. Tükenme	81
BÖLÜM 3 ALAN ARAŞTIRMASI.....	84
3.1. YÖNTEM	84
3.1.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler	84
3.1.2. Evren ve Örneklem	86
3.1.3. Verilerin Toplanması.....	86
3.1.4. Veri Toplama Aracı	87
3.1.5. Veri Analizi.....	87
3.1.6. Ölçeğin Güvenilirliği	88
3.2. BULGULAR.....	90
3.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	90
3.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin Bulgular	92
BÖLÜM 4. SONUÇ VE ÖNERİLER	104
KAYNAKLAR	108
EKLER	117
EK A. BİLGİ TOPLAMA ÖLÇEĞİ.....	117
ÖZGEÇMİŞ	120

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN STRES KAYNAKLARI VE STRESLE BAŞ ETME YOLLARI (EDİRNE İLİ KEŞAN İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Stresin en önemli nedenlerinden birisi, şüphesiz iş yaşamı ve çalışma koşullarıdır. Kuralları fazla olan işler, bilindiği gibi diğer işlere göre daha yüksek strese neden olmaktadır. Öğretim ortamları da, okulların en stresli alanıdır. Eğitim kurumlarının can damarı olan öğretmenlerde stres kaynaklarının belirlenmesi, daha iyi bir eğitim ortamı oluşturabilmek için şarttır. Stresli ortam, öğretmenin ve buna bağlı olarak da eğitim öğretim sürecinin etkililiğini azaltabilir. Uzmanların stresle başa çıkmadaki en önemli yargısı şu cümle ile özetlenebilir: Amaç, stresten uzak bir yaşam sürdürmek değil, stres ile etkin bir şekilde mücadele etmeyi öğrenmek olmalıdır. Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları, etkileri ve sonuçları ile stresle baş etme yöntemleri araştırılmaktadır. Ayrıca bu çalışma stres nedenleri ve stresle mücadele yöntemlerinin demografik özelliklere göre farklı olup-olmadığını araştırmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 5 adet çoktan seçmeli sorularla ilgilidir. Bu bölümde demografik değişkenleri ölçümlemek üzere her bir soru için nominal ve sıralama ölçeği kullanılmıştır. İkinci bölüm sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin tutumlarını ölçmek amacıyla 33 adet Likert tipi ölçeklendirilen ifadeyi içermektedir. Son bölüm sınıf öğretmenlerinin stresle mücadele yöntemlerine ilişkin 12 adet Likert tipi ölçeklendirilen ifadeyi kapsamaktadır. Araştırmaya Edirne İli Keşan İlçe Merkezi ve Köylerinde bulunan İlkokullardaki 161 sınıf öğretmeni katılmıştır. Toplam 161 kişi çalışmaya katılmıştır. Elde edilen veriler bir tablo halinde betimleyici istatistikler olarak verilmektedir (frekanslar, yüzdeler, ortalamalar ve standart sapmalar). Ölçekler üzerinde Güvenilirlik Analizleri yapılmış ve katsayılar hesaplanmıştır. Araştırmada ikili grupların karşılaştırılmalarında Bağımsız örneklem için T-testi, üç ve daha fazla grupların karşılaştırılmalarında ise ANOVA kullanılmıştır. Sınıf öğretmenleri açısından en çok stres yaratan nedenler arasında “maaşların yetersizliği”, “öğrencilerin derse karşı ilgisizliği”, “yöneticilerin sert ve kırıcı davranışlar sergilemeleri” yer almaktadır. Buna karşın, sınıf öğretmenleri stresle mücadelede sırasıyla en çok “sevdikleriyle vakit geçirmeyi, olayların iyi taraflarını aramayı, stres yaratan durumlardan kaçınmayı tercih etmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yolları, Edirne/Keşan.

Haziran, 2014

ABSTRACT

STRESS RESOURCES AND COPING METHODS WITH STRESS FOR TEACHERS (THE EXAMPLE of EDİRNE PROVINCE/KEŞAN DISTRICT)

One of the most important reasons for stress is obviously working conditions and professional life. It is a fact that occupations with strict rules cause more stress than other occupations. Hence, middle schools are the most stressful division of educational system. It is necessary to determine the causes of stress of teachers since they are the mainstream of educational system. Stressful environments effect teachers thus resulting the decrease of efficiency of education. The most prominent judgment of researchers based on the subject can be summarized as; the aim is not to lead a life without stress but to learn to overcome stress efficiently. In this paper, it was investigated the sources of stress, the effects and results of stress and coping with stress for elementary school teachers. In addition, this study examines if these causes of stress and dealing methods of teachers have differences by demographic characteristics.

Questionnaire was used as data gathering tool in current research. Questionnaire form consisted of three parts. The first part was concerned with 5 multiple-choice questions about the demographics features of respondents concerning. Nominal and ordinal ratio scales were used to measure demographics variables for each question in this part. The second part concluded 33 items five-points likert type ordinal scale to measure elementary school teachers' attitudes towards the causes of organizational stress sources. The last part of the questionnaire covered 12 items five-points likert type ordinal scale to measure elementary school teachers' attitudes towards the coping methods with stress. 161 elementary school teachers in Keşan centrum district and villages of Edirne Province participated in the study. Findings obtained were given in a table as descriptive statistics (frequencies, percentage, means, standart deviation). A reliability analysis were calculated on the scaled items; the alpha reliability coefficient indicated a reliable measure. The Independent Samples T-test was used to compare two groups, and ANOVA was used to compare three or more groups analysis made in this study. From the point of primary school teachers, "poor salaries", "learners' indifference towards the courses", "rough and offending behaviors of the administrators" are considered as some of the reasons that create stressful situations. However, primary school teachers mostly prefer to "spend time with their loved ones, try to see the bright side of the events and avoid stressful situations" respectively while struggling with stress.

Keywords: Teacher, Teacher Stress, Stress, Sources of Organizational Stress Overcoming Stress Ways of Coping With Stress, Edirne/Keşan

June, 2014

ŞEKİL LİSTESİ

	SAYFA NO
Şekil 1: Genel Adaptasyon Sendromu.....	17
Şekil 2: Strese Organizmanın Cevabı.....	18
Şekil 3: Zihin Ve Stres İlişkisi	22
Şekil 4: Stres Ve Başa Çıkma Süreci	75

TABLO LİSTESİ

	SAYFA NO
Tablo 1. Keşan İlçe Ve Köylerdeki İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmeni Sayıları	86
Tablo 2. Örgütsel Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları Ölçeğine Yönelik Güvenirlik Analiz Sonuçları	88
Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğine İlişkin Tutum Ölçeği- Kmo Ve Bartlett's Testi Sonuçları	89
Tablo 4. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğine İlişkin Döndürme Sonrası Açıklanan Varyans	89
Tablo 5. Demografik Özellikler (N=161)	90
Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mezuniyet Durumu Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	91
Tablo 7. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mezuniyet Alanı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	91
Tablo 8. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Kıdem Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	91
Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	92
Tablo 10. Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Betimsel İstatistikler (N=161).....	92
Tablo 11. Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin Betimsel İstatistikler (N=161).....	95
Tablo 12. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Betimsel İstatistikler.....	96
Tablo 13. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi.....	96
Tablo 14. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mezuniyet Durumunuz Değişkenine Göre T-Testi.....	97
Tablo 15. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mezuniyet Alanınız Değişkenine Göre T-Testi.....	98
Tablo 16. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Betimsel İstatistikler	99
Tablo 17. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Levene Testi.....	100
Tablo 18. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Varyans Analizi Sonuçları	100
Tablo 19. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Lsd Analizi Sonuçları.....	101
Tablo 20. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi.....	102

BÖLÜM 1 GİRİŞ

GİRİŞ

Günümüzün sürekli değişim içinde bulunan ve çok aktif olan toplumunda, mesleki stres günlük dilde yaygın olarak kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Mesleğinde yeni ya da deneyimli olsun, hemen hemen herkes iş ortamında stresli durumlar yaşamaktadır. Bu olgu yakın zamanlarda eğitim sektöründe de kendini göstermektedir. Eğitim sistemlerinin temel amacı, bireylerin içinde yaşadığı toplumun ve çağdaş dünyanın uyumlu bir üyesi durumuna getirerek, çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktır. Bireylerin, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilecek ve katkıda bulunabilecek bir şekilde yetiştirilmeleri gerekir. Bu da, iyi bir eğitim sisteminin yanı sıra, nitelikli ve mesleki yeterliliklere sahip bir öğretmen kadrosu ile sağlanmaktadır. Günümüzde “öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel konumdaki bir uğraşı alanıdır (Hacıoğlu ve Alkan, 1997). Okulların yeterli sayıda öğretmen ihtiyacının yanı sıra, aynı zamanda yetenekli, mesleğine bağlı ve kendisinden beklenenlerin farkında olan ve bunları gerçekleştirmeye çalışan öğretmenlere de gereksinimi bulunmaktadır.

Günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel konumdaki bir uğraşı alanıdır. Bununla birlikte, öğretmenlik dünyanın birçok ülkesinde meslekler arasında önemli düzeyde stres içeren bir iş olarak kabul edilmektedir. Öğretim ortamları, okulların en stresli alanıdır. Eğitim ve öğretimin gerçekleştirildiği ortamlarda, sınıfın havasını bozarak strese yol açacak bir durum her zaman vardır. Materyal eksikliği, yetersiz öğretim koşulları, kalabalık sınıflar, aşırı ders yükü, uzun çalışma saatleri, değerlendirme, sınavlar, sınıf yönetimi, okul içi çatışmalar, sınıflarda

istenmedik davranışlar, düşük motivasyonlu öğrenciler, planlama ve yoğun ek görevler gibi durumlar öğretmenlik mesleğine yönelik stres kaynaklarından bazılarıdır. Öğretmenler, çalışma saatlerinin yarısından fazlasını stres içinde geçirmektedirler (Akçamete vd.2001). Dolayısıyla öğretmenler açısından stresin belirtilerini bilmek, nedenlerinin farkında olmak ve stres ile baş etme yolları geliştirmek çok önemlidir. Ayrıca strese konu olan nedenlerin ve stresle mücadele etmede başvurulan yöntemlerin öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre nasıl farklılık gösterdiği de araştırma konusunun belirlenmesinde etkili olmuştur. Bu noktadan hareketle, araştırmanın konusu öğretmenlerin stres kaynakları ve baş etme yolları olarak belirlenmiştir.

Araştırmada ilk bölümünde konuya giriş yapılarak, araştırma konusu, amacı, önemi, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımları ve konuyla ilgili önemli görülen tanımlamalara yer verilmiştir. İkinci bölümde kavramsal çerçevede stres kavramı, stresle ilgili kavramlar, stresin belirtileri, stres türleri, stres kaynakları ve öğretmenler için stresin ne anlama geldiği belirtilmiştir. Daha sonra stresle baş etmenin yolları ve stresin sonuçları üzerinde durulmuş ve ilgili literatürden gerekli bilgiler verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise Edirne ili Keşan ilçe merkezi ve köylerinde toplam 17 ilkokulda görev yapan toplam 161 sınıf öğretmeni üzerinde yapılan anket çalışmasının yer aldığı alan araştırması yer almaktadır. Toplanan veriler betimsel istatistikler halinde verilmiş, gerekli hipotez testleri yapılarak önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın Önemi: Psikologlar açısından stres, onu zihninde taşıyan kişiye aittir. Genelde günlük, basit gözlemlerden, aynı olaya farklı kişilerin farklı tepki ve yaklaşımlarının olduğunu bilir. Bu farklılık, zihinsel koşullardan sosyal koşullara kadar uzanan değişkenlerden kaynaklanır. Stres ve stres kaynaklarının insana etkisi söz konusu olunca, insanın psikolojik bütünlüğünü oluşturan düşünce, duygu ve davranışlarını anlamaya, tanımaya gerek vardır. Stres tepkisi, ortamda ne olduğuna bağlı olarak değil, insanın olana nasıl tepki verdiğine bağlı olarak ortaya çıkar (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Stresin en önemli nedenlerinden birisi, şüphesiz iş yaşamı ve çalışma koşullarıdır. Genelde stres nedenleri arasında, yoğun iş yükü, bitirme zamanı ve diğer zaman baskıları, fazla sorumluluk, diğer çalışanlar ve yöneticilerle ilişkilerdeki zorluklar ve tehlikeli çalışma koşulları gibi sürekli karşılaşılan stres yaratıcı nedenler gösterilmektedir. Kuralları fazla olan işler, bilindiği gibi diğer işlere göre daha yüksek

strese neden olmaktadır. Öğretmenlerde ise, en yüksek stres düzeyi bireyler arası ilişkiler alanında görülür. Fiziksel ve davranışsal belirtiler, iş ortamında üretkenliği azaltan davranışlara neden olabilmektedir. Yeterlilik düzeyinin düşük oluşu, gecikme, işe gitmeme ve personel değişimi gibi unsurlar da stresin öğretmenler üzerinde sıklıkla görülen belirtileridir. Bunlar okul sistemlerini zarara uğratmakla birlikte, eğitim programlarının sürekliliğini de engellemektedir. Diğer taraftan, okulun çalışma ortamı ve öğretme/öğrenme niteliği de bu koşullardan etkilenebilmektedir.

Eğitim kurumlarının can damarı olan öğretmenlerde stres kaynaklarının belirlenmesi, daha iyi bir eğitim ortamı oluşturabilmek için şarttır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres düzeyi ve bu stresin doğurduğu sonuçlar her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle stresle mücadele edebilmek için veya stresi yönetmek için; stresin ne olduğu, sebep ve sonuçlarının neler olabileceği ve stresle baş edebilmek için neler yapılması gerektiği açıkça belirlenmelidir. Bu bağlamda bu araştırma, öğretmenlerin stres kaynaklarını ve stresle baş etme yollarının belirlenmesi amacını taşımaktadır. Ayrıca araştırmada örgütsel stres kaynakları ve stresle mücadele yollarının sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip-göstermediği incelenmektedir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin stres düzeyini azaltmaya yönelik önlemler alınmasına katkıda bulunması ve eğitim kuruluşlarında konu üzerinde yeni araştırmalar yapılmasına yol gösterme açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Problem Cümlesi: Araştırmanın temel problemi “Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yollarına ilişkin tutumları ne düzeydedir; örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Sayıtlar:

Bu araştırmada göz önünde bulundurulmuş sayıtlar şu şekilde belirtilebilir

- Bu araştırma için seçilen Edirne/Keşan ilçesi ve köylerindeki ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin araştırmanın amacına uygun veriler toplamada nitelik ve nicelik olarak yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Edirne/Keşan ilçesi ve köylerindeki ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin araştırma konusu ile ilgili deneyimlere sahip oldukları ve araştırmacı tarafından yeterince bilgilendirildikleri varsayılmıştır.

- Edirne/Keşan ilçesi ve köylerindeki ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin anket formundaki sorulara samimiyetle, hiçbir baskı altında kalmadan ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

- Kullanılan ölçeğin araştırmanın amacına uygun verileri toplayacağı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar:

Araştırmanın başlıca iki önemli sınırlılığı mevcuttur: Bunlar;

- Araştırma Edirne ili Keşan ilçe merkezi ve köylerindeki toplam 17 ilkokulda görev yapan 161 sınıf öğretmeni ile sınırlıdır.

- Araştırma sadece sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmıştır.

Tanımlar:

Araştırma kapsamında şu kısa tanımlara verilebilir:

Eğitim: Eğitim bireyin zihinsel, bedensel, duygusal, toplumsal yeteneklerinin ve davranışlarının istenilen doğrultuda geliştirilmesi ya da ona bir takım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması çalışmalarının bütünüdür (Akyüz, 1999).

Öğretim: Öğrenci gelişimini amaçlayan ve öğrenmenin başlaması, sürdürülmesi ve gerçekleştirilmesi için düzenlenen planlı etkinliklerden oluşan bir süreçtir (Ün, 2000).

Öğretmenlik: Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (METK,1973).

Stres: Kişinin, içeriden veya dışarıdan gelen ve mevcut dengeyi veya duygusal, bilişsel, sosyal işleyişi bozma eğilimi gösteren ve onu bu dengeyi korumaya veya bozulan dengeyi yeniden kurmaya yönelik yeni davranışlara zorlayan gerçek ya da algılanan uyarıcılara verdiği fiziksel-ruhsal-bilişsel tepkilerdir (Budak, 2000).

İş Stresi: İş stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak değerlendirilebilir.

Öğretmen Stresi: Öğretmen stresi, mesleklerinden dolayı öfke, tansiyon, hayal kırıklığı, kaygı, depresyon ve sinirlilik gibi olumsuz duygu deneyimlerinin yaşanması olarak tanımlanabilmektedir.

BÖLÜM 2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. STRES KAYNAKLARI VE ÖĞRETMEN STRESİ

Günümüzün sürekli değişim içinde bulunan ve çok aktif olan toplumunda, mesleki stres günlük dilde yaygın olarak kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Mesleğinde yeni ya da deneyimli olsun, hemen hemen herkes, iş ortamında, stresli durumlar yaşamaktadır. Bu olgu, yakın zamanlarda eğitim alanında önemli bir meslek grubundan olan öğretmenler için daha çok geçerli olmaktadır. Dolayısıyla öğretmenler açısından stresin belirtilerini bilmek, nedenlerinin farkında olmak ve stres ile baş etme yolları geliştirmek çok önemlidir.

2.1.1. Stres Kavramı, Tanımı ve Önemi

Sosyal bir varlık olan insanın, değişen ve gelişen yaşam koşulları altında fiziksel ve psikolojik sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi karşısında, değişik tepkiler ile bu değişime uyum sağlama çabalarına girmesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla, insanlar, buldukları sosyal ortamın niteliği ya da yaptıkları işin türü ne olursa olsun, yaşamlarının önemli bir bölümünü kendi sınırlarını zorlayarak sürdürmek zorundadır (İçigen ve Uzut, 2012).

Dünyada küresellik olgusunun giderek hız kazanması ise, iş ortamlarını ve iş türlerini, aynı zamanda da, ülkelerin sosyal özelliklerini değiştirerek çalışanların yaşam biçimlerinde kararsızlık ve dengesizliğe yol açmaktadır. Bunun yanı sıra, iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler, çalışanlar arasındaki bireysel iletişimi giderek ortadan kaldırmaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışan bireyleri bir ortamda, diğerleriyle paylaşmak istedikleri şeylerden uzaklaştırarak yalnızlığa itmektir (Ertekin, 1993). Tüm bu etkenler, çalışanları her gün biraz daha çekingenlik, tedirginlik, kaygı, korku ve gerilime itmektir. Kısacası, çalışanlar giderek daha fazla stres yaşamaktadırlar. Bu nedenle

stres kavramı, günlük yaşantıda ve iş dünyasında çok sık karşılaşılan bir kavram haline gelmiştir.

Stres kavramı günümüzde sık kullanılan kelimelerden birisi haline gelmiştir. Yabancı kökenli bir kelime olmasına karşın, her sosyokültürel düzeydeki insan, bu kelimeyi kullanmaktadır. Günlük yaşamdaki kullanımıyla stres kavramı, genellikle hoş gitmeyen herhangi bir olay, bir duygu ve durumu anlatmaktadır. Çalışma yaşamında birçok nedenden kaynaklanan ve iş veriminde düşüş, işle ilgili konsantrasyonda azalma, çalışma düzenini bozan davranışlar gibi pek çok soruna neden olan bir olgu olmasının yanı sıra öğretilerdeki bazı yazarlara göre “*hastalık*” olarak da tanımlanan stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir sorundur.

İş stresi ve gerginlik olgusu çoğunlukla aynı anlamda kullanılmakla birlikte stres; “biyolojik, sosyal ya da psikolojik bir sistem üzerindeki dışsal bir yük veya talep, gerginlik ise stresin sistem üzerinde yarattığı bozulma” olarak tanımlanmaktadır (Tel vd. 2012). Yani, stres genelde dış etkenlere bağlı olarak oluşmakta ve gerginliğe neden olarak sistemde bozulmalara yol açmaktadır.

Stres kavramını ilk defa 1930’larda endokrinoloji uzmanı Hans Selye tarafından ortaya atılmıştır. Selye 1936 yılında “Nature” dergisinde yayınlanan makalesinde Viyana Üniversitesi fizyo-patoloji laboratuvarı çalışmalarından elde ettiği sonuçlara yer vererek stres ile ilgili deneysel sonuçlarını sunmuştur. Selye stresi “vücudun bunalıma uyum sağlamak için gösterdiği tepki” biçiminde tanımlamıştır. Yazara göre stresin temeli, bir dış etkenin zorlaması ve bunun yayılarak bir iç etken haline alması sonucunda vücut dengelerinin bozulmasıdır (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Selye’ye göre stres, bir algılama olayı, aynı zamanda da bedeninin bir tepkisidir. Bunun anlamı, stresin fiziksel bir durum olması ve fizyolojik bir tepki oluşturmasıdır. Buna göre stres fizyolojik bir durum olmakta ve endişe, kaygı, depresyon ya da engellenme olmamaktadır. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepki için başlatıcı olabilmekte, ancak kendisi stres değildir.

Baltaş ve Baltaş’a (1999) göre stres, “organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur.” Yani kişinin istek ve ihtiyaçlarında bir engellenme ya da kendine olan saygısında bir kayıp ya da tehdit söz konusudur. Aynı şekilde Losyk (2005) stresi “beden üzerine fiziksel ve ruhsal olarak yük bindiren ve tepki uyandıran durum ve olaylara vücudun verdiği tepki” şeklinde

değerlendirmektedir. Bu tanımda da tehdit ve zorlanmalar karşısında birey, kendini korumak için bir tepki zincirini eyleme geçirme özelliğine sahip olduğu anlatılmaktadır.

Cüceloğlu (1993) ise stresi, “bireyin, fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret” olarak ele alarak; stresin olumsuz çevre koşullarına bağlı bir olgu olduğunu ve gerek fizyolojik gerekse psikolojik sınırları aşan bir çaba olarak değerlendirmektedir. Tarhan (2006) stresi hem fizyolojik hem de psikolojik sonuçları olan bir durum olarak tanımlamaktadır.

Budak’ın (2000) tanımlamasına göre stres, “kişinin, içeriden veya dışarıdan gelen ve mevcut dengeyi veya duygusal, bilişsel, sosyal işleyişi bozma eğilimi gösteren ve onu bu dengeyi korumaya veya bozulan dengeyi yeniden kurmaya yönelik yeni davranışlara zorlayan gerçek ya da algılanan uyarıcılara verdiği fiziksel-ruhsal-bilişsel tepkilerdir.” Yani bireyler tarafından önce sadece bir dış etken olarak algılsa da strese karşı koymada geliştirilen savunma mekanizmalarının ruhsal olması durumu daha karmaşık getirmektedir. Aslında çağımız insanı, bilerek ya da farkında olmadan, en küçük engeller ve zorluklar karşısında önce kendisiyle sonra da çevresi ve toplumla çatışmaya girmektedir.

Stres, bireyin çevresinden ya da kendinden kaynaklanan fiziksel ya da ruhsal etkilerden dolayı, davranışsal ve değişime uğramasından dolayı organizmanın etkilenmesine yol açan, önce ruhsal sonra da fiziksel yan etkilerin de görüldüğü bir güç olarak değerlendirilmesinin yanı sıra, bazı şeylerden memnun olmama durumu olarak da ele alınmaktadır (Köknel, 1987b). Bu tanımlamada da içsel ve dışsal etkenlerden dolayı oluşan memnuniyetsizlik durumuna karşı verilen bir tepki söz konusu olmaktadır. Bu şekilde bir yaklaşım getirildiğinde, bireyin içinden ve dışından gelen, çoğunlukla da gerilime yol açarak üzüntü ve çöküntü durumları yaratan bir güç olarak görülmektedir.

Günümüzde stres; biyokimyacılar, fizyologlar ve araştırmacılar tarafından organizmaya zarar veren etkenler olarak tanımlandığı gibi geçerli anlamıyla, zarar veren etkenlere karşı organizmada oluşan olumsuz tepki ve değişimler olarak ifade edilmektedir. Psikolojik bir kavram olarak ele alınmasının nedenlerinden biri toplayıcı bir nitelik taşımasıdır. Stres kavramı günümüzde, kaygı, gerginlik, çatışma, duygusal çöküntü, ağır dış koşullar, benliğe yönelik tehdit, engellenme, uyarılma ve güvenliğin

tehdit altında olması gibi olguların yerine de kullanılmaktadır (Balcıoğlu, 2005).

Diğer taraftan bireylerin ve toplumların gelişmesi için bazen stres gerekli olmaktadır. Önemli olan kişinin kendisini motive edecek, ancak rahatsız etmeyecek stres düzeyini belirleyebilmesi ve bu düzeyde kalabilmesidir. Aslında stres, kişinin davranışları ve anlayış kapasitesine bağlı olarak ne iyi ne de kötüdür. Ertekin (1993) stresi, “kişinin bir dizi birbiriyle ilgili olaylara veya belirti durumlara gösterdiği duyarlı davranışları” olarak tanımlamakta ve stres bir birey için mücadele unsuru olarak görülebilmektedir.

Eren’e (1998) göre stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini ve başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Başka bir yazara göre ise stres, “kişilerin karşı karşıya kaldıkları fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucudur (Aktaran Soysal, 2009). Bu tanım ile stresin, diğer tanımların tersine, olumsuz bir durumun sonucu olarak ortaya çıktığı kabul edilmesinin dışında olumlu koşullarda da meydana gelebileceği belirtilmektedir.

Stres bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ya da duygusal baskıya karşı oluşturulan tepkinin sonucu olarak da tanımlanabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Stres aynı zamanda, “bireylerin içerisinde buldukları ortam ve çalışma koşullarının onları etkilemesi sonucunda, vücutlarında özel biyokimyasal salgıların oluşarak söz konusu koşullara uyum için zihinsel ve fiziksel olarak eyleme geçmesi olarak ele alınmaktadır (Eren, 1998).

İş yaşamında bir miktar stres, asla sağlıksız bir durum olarak algılanmamalıdır. Olumlu stres, bireyi motive ederek, başarı duygusunu güçlendirmekte ve iş doyumunu yükseltmektedir. Bununla birlikte, bireyin başarısı için gerekli olan bu stresin yoğunluk ve şiddetini denetim altında tutmak gerekir. Yoğunluk ve şiddet aşırı olduğunda bireyde tükenme meydana gelebileceğinden performansta hızlı bir düşüş gözlenmektedir. Kişisel etkenler, çalışanların iş ortamında yaşadıkları stresin şiddetini önemli ölçüde etkiler. Her stres yaratıcı etken, her kişiyi aynı şekilde etkilememektedir. Çalışma ortamında bir kişinin sağlığını etkileyecek düzeydeki bir stres kaynağı, aynı ortamda bulunan başka bir kişi üzerinde etkili olmayabilir (Tınaz 2005).

Canlı sistemler yaklaşımında stres en yalın tanımıyla, “sisteme giren ve sistemden çıkan madde, enerji ya da bilginin yetersizliği, aşırılığı veya uyuşmazlığı durumunda, dengenin bozulduğuna ve yeniden uyum sağlanması gerektiğine yönelik bir işaret” olmaktadır (Tutar, 2001). Bu tanımlamada fizyolojik olarak dengenin bozulmasına yol

açan herhangi bir uyumsuzluk söz konusu olduğunda alınan işaretler stresi betimlemektedir. Uyumun sağlanması için stres etkeninin oltadan kaldırılması gerekmektedir.

Stres üzerine yapılan tanımlar ve açıklamalar birleştirildiğinde bazı ortak özelliklerin ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Buna göre;

- Stres organizmanın bir durumudur.
- Stres, birey ve çevre arasındaki etkileşim sonucunda oluşur.
- Streste bir tehdit söz konusudur ve bu tehdidin önemi algılanmalıdır.
- Stres, organizmanın tümünü etkiler.
- Dış ve iç etkenlere organizmanın verdiği bir tepkidir.
- Stres, normalde ayarlanabilen bir tepki değildir.

Gerilim ise stresin sistem üzerinde bir etkisi olmaktadır. Gerilimden dolayı sistem, stres durumunda olduğunun bilgisini almakta ve bir dengeye dönme sürecine girmektedir. Zorlanma, dengeye dönme süreci için sistemin ödediği bedel ya da harcadığı enerji miktarıdır. Rahatsızlık ve sıkıntı durumu ise, gerilimin subjektif olarak yaşanmak biçimi olmaktadır. Sıkıntı, stresli durumlarda yaşanmakta ve aynı zamanda gerginlik, sinirlilik, kaygı ve üzüntü gibi terimlerle de tanımlanabilen bir süreç olmaktadır. Sıkıntı durumları da genellikle stres belirtilerini içermektedir (Roskies, 1994).

Stres tanımlamalarının hepsi birbirinden farklı olmasına rağmen, genel yaklaşım, bireylerin sosyal ve fiziksel çevresiyle etkileşimi, sonucunda oluşan fizyolojik, psikolojik ve davranışsal tepkiler olduğu yolundadır. Stres üzerine yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere, insan içinde bulunduğu ortama ve duruma uyum içinde yaşamak zorundadır. İçinde bulunduğu duruma uyumun zorlaştığı anlarda stres ortaya çıkmaktadır. Stres, bireyi zorlayıcı, tehdit edici, bireyin üzerinde baskı oluşturan çevresel ve içsel etkenlere karşı bireyin gösterdiği tepkidir. İnsanların denetimi dışında oluşan, bu denetimsizlik ve belirsizlikten dolayı, bireyi olumsuz yönde etkileyen olaylar strese neden olmaktadır.

2.1.2. Stresle İlişkili Kavramlar

Değişik biçimlerde tanımlanabilen stres kavramının çeşitli araştırmalarda ve günlük yaşamda sıklıkla benzer kavramlarla karıştırıldığı görülmektedir. Stresle ilişkili olarak engellenme, çatışma, kaygı, algı ve depresyon gibi kavramlar stresin nedeni ya da sonucu olarak ele alınabilen kavramlardır.

2.1.2.1. Engellenme

Engellenme (*frustration*), istek, gereksinim ya da bir davranışın amaca ulaşmasının önlenmesidir. Başka bir ifadeyle engellenme, bireyin elde etmek istediği bir nesneye, ulaşmak istediği belirli bir amaca varmasında ya da gereksinimlerinin sağlanması önlenmesi zaman oluşan olumsuz bir duygudur (Cüceloğlu, 1993). Bu engeller hem içsel hem de dışsal olabilir. Dışsal engeller; cinsiyet ayrımı, kuraklık, trafik sıkışıklığı veya başka insanlardan kaynaklanan engellemeler olabilir. İçsel engellemelere örnek olarak ise bireyin yeteneklerini aşan hedefleri verilebilir (Atkinson ve Atkinson, 1995).

Bireyin gereksiniminin, talebinin karşılanmasının durdurulması, yavaşlatılması veya beklediği düzeyden aşağıda kalması engellenmedir. Bireyi, kendisi için önemli olan amaca ulaşmaktan alıkoyan her şey ise potansiyel bir engellenme kaynağıdır. Engellenmenin, kişisel başarı ve işletme amaçları üzerinde olumsuz etkileri olduğu gibi, olumlu etkileri de olabilir. Örneğin, yüksek bir yeterlilik ve performans gereksinimi duyan ve aynı zamanda kendine güvenen bir kişiliğe sahip bir yönetici, iyi yapabileceği bir iş ile ilgili bir konuda engellendiğinde, geleneksel savunmacılık anlayışıyla bir tepkide bulunmuş, ancak buna rağmen engellenme performans artışıyla sonuçlanmış olabilir. Bu durumda söz konusu kişi, engeli ortadan kaldırmayı daha çok isteyip aşırı şekilde çalışabilecek ya da işletme hedefleriyle daha uyumlu olan yeni yönelimler veya hedefler belirleyebilecektir (Baysal ve Tekarslan, 1996).

Stres ise bireyin amacına ulaşmasına engel bir durum oluşunca oluşmaktadır. Bu tür bir durumda ya hemen yeni bir amaç belirlenir ya da amaçların önündeki engeller kaldırılmaya çalışılır. Genel olarak en önemli engellenme kaynakları; gecikme, kaynak yetersizliği, kayıplar, başarısızlıklar ve ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir (Atkinson ve Atkinson, 1995).

2.1.2.2. Çatışma

Örgütsel ve sosyal yaşamın gerçeği olan çatışma, bireylerin içsel olarak ya da başkalarıyla; amaç, duygu, düşünce ve inançlarında uyumsuzlukların olduğu veya karşıtlıkların yaşandığı her durumda karşılaşılan evrensel bir kavramdır (Karip, 2003).

Çatışmalar bazen, sosyal ve kurum yapıları için gerekli görülmeyle birlikte, çoğunlukla taraf olanlar üzerindeki negatif, stres oluşturan etkilerinden ötürü de kaçınılmak istenen bir durum olarak ortaya çıkar. Stres unsuru olarak kabul edilen çatışma, tarafların fizyolojik ve psikolojik yapılarında derin etkiler bırakabilmektedir.

Çatışma farklı ortam ve boyutlarda ortaya çıkmakla beraber, genel olarak bir alternatifi tercih etmede kişinin ya da bir grubun güçlüğüyle karşılaşması ve sonuçta karar verme mekanizmalarında bozulma olarak değerlendirilebilir (Koçel, 1993). Seçimlerde zorluklar oluşmadığı sürece, birey ya da grup kolaylıkla karar verebilecek ve bir çatışma olmayacaktır. Birey, iki durumdan birini tercih etmede güçlüğüyle yaşadığında bir çatışma söz konusudur.

İnsanların birey olarak algıları ve kişilikleri farklı olduğu için her konuda anlaşmaları mümkün değildir. Aynı şekilde grup içinde, gruplar ve bölümler arasında, hatta birer açık sistem olarak çevreyle sürekli ilişkide olan kurumlar ve toplumlar arasında aynı alternatifler üzerinde her zaman uyum sağlamak imkânsız olduğundan, hangi düzeyde olursa olsun çatışma gerçekleşecektir (Karip, 2003). Özellikle örgütlerde bireyler ve gruplar arasındaki düşünce ve değer farklılıklarından kaynaklanan çatışmalar, sağlıklı örgütlerde doğal sonuçlar olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte fonksiyonel olmayan çatışmalar stres yaratmaktadır. Rol çatışmaları ve rol belirsizlikleri çatışmalar yarattığı gibi, ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar, aşırı rekabet, iş arkadaşlarının birbirlerine düşmanca tavırları alması, ödül ve kariyer gelişim fırsatlarının adil olmaması gibi durumlar çatışmalar ve buna bağlı stresleri ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenlerle çatışmaları önlemek mümkün olmasa da fonksiyonel hale getirerek yönetmek mümkündür.

Öncelikle rol belirsizliği ve rol çatışmalarının neden olduğu stres etkenlerini ortadan kaldırmak gerekir. Stresin bu nedenini yok etmek ya da olumsuz etkilerini azaltmak için çatışmaları olabildiğince önlemek ve örgütsel rolleri belirginleştirmek gerekmektedir. İyi bir organizasyon, yeterli iş başı eğitimi, iş görenlerin ne yapacaklarını gösteren görev tanımlamaları ve çalışanlardan zamansız bilgi istemeyi engellemeye yönelik

düzenlemeler rol belirsizliğini ve bireylerarası çatışmayı önemli ölçüde azaltabilmektedir. Çatışmayı önleyici düzenlemeler işin yapısına, iş gören ve yöneticinin beklentilerine uygun olmalıdır (Erdoğan, 1999).

2.1.2.3. Stres ve Kaygı

Stres fiziksel, düşünsel ya da duygusal yüklenmeler sonucunda oluşan zorlanmalar ve gerilimlerdir. Kaygı ise, gerçek ya da hayali tehditler karşısında verilen tepkilerdir. Genel olarak olumsuz duyguların yaşandığı durumlar, kaygının ortaya çıkmasına neden olur. Kaygı, kaynağı belirsiz korku olarak tanımlanmaktadır (Köknel, 1987a). Kişiler çoğunlukla belirsiz bir tehlike ya da felaket ile karşılaşacağını düşünerek kendilerini tedirgin, sıkıntılı bir bekleyiş içine sokarlar. Bir beklenti, istek ya da güdünün iç ya da dış nedenlerle engellenmesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir yaşantı olan kaygıya ait belirtiler, kaygıyı oluşturan dış koşullardan onu oluşturan bireye doğru yaklaştıkça ağırlaşır (Köknel, 1982).

Duruma bağlı kaygı, o koşullar içinde yaşanır ve insanı strese sürükleyen durumun bitişi ile birlikte kaygıya yönelik belirtiler de ortadan kalkar. Oysa sürekli kaygı bireye ait bir nitelik olarak var olur ve çeşitli durumlarda daha fazla hissedilmekle birlikte yaşamın tümünü kaplar. Bu tip kaygının şiddeti ve süresi kişilik yapısına göre değişir. Kişilik yapısının kaygıya yatkın olması, sürekli kaygı düzeyini etkiler (Köknel, 1982). İnsanların sürekli kaygı düzeylerinin birbirinden farklı olması, tehdit eden, tehlikeli durumun algılanmasını, anlaşılmasını, yorumlanmasını ve tek sözcükle değerlendirilmesini değiştirir.

Kaygının yoğunluğu, içinde bulunulan durumun kişi için taşıdığı önemle orantılıdır ve kişi bu duyguyu yaratan gerçek nedenlerin farkında değildir. Böyle bir bireyde gerçek tehlike ile uyuşmayan tepkiler ortaya çıkar. Kaygılı olduğunu söyleyen bir insandaki ortak bedensel tepkiler; hızlı kalp atışları, özellikle bacaklarda titreme, ağız kuruluğu, kısık ses, aşırı terleme gibi durumlar oluşur. Kaygılı bir bireyin dış görünüşü, kararsız bir haldedir ve yüz ifadesi acil yardıma ihtiyacı olan bir insanı yansıtır (Köknel, 1987a)

Kaygı, stres ya da zorlanmayla eşanlamlı değildir. Kaygı doğrultusunda bir etkilene durumuyla, stres arasındaki ilişki iki şekilde olabilir (Semerci, 2007). Dış ve iç ortamdan kaynaklanan zararlı etkenler organizmanın değişik alanlarında, yapılarında,

işlevlerinde zorlanma yaratır. Ortaya çıkan stres belirtisi ya da tepkisi, çoğunlukla ruhsal alanda kaygı düzeyinin yükselmesidir. Stres oluşturan zararlı etkenin niceliğine ve niteliğine göre, kaygı düzeyi, doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak artmaktadır (Geçtan, 1995).

Toplumsal kaynaklı unsurlar tüm ruhsal alanda önce kaygıyı arttırır. Kaygının artması, organizmanın yapılarına, işlevlerine yansır. Kan basıncı yükselir, kalp atışı sayısı artar, organizmanın düzeni bozulur. Fizyolojik kaynaklı unsur ise, önce organizmanın bitkisel sinir sistemi, iç salgı bezleri, kimyasal iletiler, bağışıklık sistemi gibi yapılarını, işlevlerini etkiler ve organizmayı zorlar. Bu zorlanma, ruhsal alana kaygı düzeyinin yükselmesiyle yansır (Cüceloğlu, 2008). Diğer taraftan, kaygı düzeyinin yükselmesi, ruhsal kaynaklı zararlı etken olarak değerlendirilir. Kaygı düzeyinin artması stres sonucu ruhsal alanda oluşan bir tepki olup, aynı zamanda ruhsal alanda zararlı unsur olarak da rol oynamaktadır.

2.1.2.4. Stres ve Tükenmişlik

Tükenmişlik ve stres kavramları birbirlerine benzer özellikler içermektedir. Her iki kavram arasındaki ilişkinin varlığı bilimsel olarak kabul edilmiş ise de, tükenmişlik ile stresi birbirine karıştırmamak gerekmektedir. Tükenmişlik kavramı hem bir stres durumu, hem iş ve yaşamdan zevk almama nedeniyle geçmiş ve geleceğe karamsar bakma eğilimi şeklinde değerlendirilerek depresyona benzetilmekte, hem de yapılan işlere karşı hoşnutsuzluk olarak ele alınarak iş doyumsuzluğu ile ilişki kurulmaktadır (Izgar, 2001).

Tükenmişlik yaşayan kişi, yaşamın anlamını kaybettiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için anlamlı olan uğraşlar, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu kişiler garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve itici davranışlar içinde görülürler. Tükenmiş kişiler, bağlandığı bir yaşam biçimi veya ilişkiden beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içerisindedirler. Tükenme sendromu, genellikle kendisini örgütüne adayıp “çok başarılı” olmak için yoğun bir şekilde çalışan ve görev aldığı her işte kendi üzerine düşenden fazlasını yapan kişilerde görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Tükenmişliğin, işi gereği insanlarla yüz yüze olan ve onlara yardım eden, işi ile sorunu olan kişilerin yaşadığı, sosyal ilişki kaynaklı bir sendrom olması, onu stresten

ayırır temel özelliktir. Özellikle psikolojik denge kurulamayan çalışma ortamlarında iş stresi ve zamanla tükenmişlik sendromu ortaya çıkabilmektedir. İşin insan üzerinde oluşturduğu baskı olan iş stresi kişiler içinde kurumlar için de sorunlara yol açar, toplumun sağlığını etkileyebilir.

Tükenmişlik unsurlarını belirlemeye ilişkin araştırmalar, bireylerarası ilişkiler, motivasyon, fazla iş yükü ve bireyin stresle başa çıkmadaki başarısının tükenmişlikle bağlantılı olduğunu göstermektedir (Davis, 1982). İşyerinde yaşanan iç çelişki ve bu çelişkinin ortaya çıkardığı stres, çalışanları tükenmişliğe eğilimli duruma getirmektedir. Bireyin işi nedeniyle fazla yüklenmesi ve yüksek uyarılmanın uzun sürmesi duygusal tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır. Duygusal tükenmişlik çalışanın stresle başa çıkma konusundaki başarısıyla da ilişkilidir. İş stresi aynı düzeyde olmasına karşın, stresle başa çıkmada başarısız olan bireylerin duygusal tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. Tükenmişlik insanların kendilerini çaresiz ve bitmiş hissetmelerine neden olmaktadır (Erdoğan, 1983). Dolayısıyla, tükenmişlik stresten çok daha olumsuz bir durumu ifade etmektedir.

Tükenmişliğe varabilecek iş stresini önleyebilmek için kişinin uyum kapasitesi yüksek olmalı, kişi kendinin farkında olmalı ve yeni seçenekler üretebilmeli, mesleğinin gerektirdiklerinin en iyisini yapmalı, profesyonel amaçlar gerçekçi olmalıdır (Eroğlu, 2006).

Öğretmenlik mesleği, iş yaşamındaki yoğun stres kaynaklarından dolayı, özellikle tükenmişlik yönünden yüksek risk grubunda yer alan bir meslektir. Olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, öğretmenlerin verdiği hizmetin kalitesinde bozulmaya neden olurken, aynı zamanda bireyin sağlığını da etkilemektedir. Bu tür bir etkileşim öğretmenin öğrencilerine, işine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da oluşturma becerisini azaltır (Izgar, 2001). Tükenmişliğin sonuçları sadece öğretmeni ilgilendirmeyip, öğrencilere, okula, personele, velilere ve öğretmenin ailesine kadar uzanır. Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, sağlığın bozulması ve öğrenciye sunulan hizmet kalitesinin düşmesi gibi, eğitim süreci içinde zayıflatıcı etkileri vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ve tükenmişlik, ailelerinin, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin; yani tüm toplumun üzerinde anlamlı etkilere sahiptir ve sonuçları doğrudan ya da dolaylı olarak tüm topluma yansımaktadır.

2.1.2.5. Stres ve Depresyon

Depresyonun gelişmesinde rol oynayan pek çok stres faktörü bulunmaktadır. Önemli ekonomik sorunlar, çalışma hayatındaki çatışmalar, emeklilik, işin kaybedilmesi, fiziksel sağlığın bozulması, sevilen birinin yitirilmesi, benliği zedeleyen onur kırıcı durumlarla karşılaşmak, evlilik ve aile sorunları gibi birçok psikososyal stres etkeni depresyonun başlamasında ve süreklilik kazanmasında etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra, çocukluğun erken dönemlerinde yaşanan anne kaybı ya da aileden uzun süreli ayrılıklar depresyona eğilimli olma yönünden önemli etkenler olarak kabul edilir (Köknel, 1987b).

Depresyon; üzüntü, keder, elem, yaşamdan haz alamama gibi duygularla birlikte karamsarlık, ümitsizlik, kendine güvenin azalması, değersizlik düşünceleri ile oluşan ruhsal bir hastalıktır. Tüm bireylerde zaman zaman üzüntü hali olabilir, ancak depresyon yaşayan bir bireyde bu belirtiler, uzun zaman hemen her gün ve gün boyunca sürer. Bireyin günlük yaşamını, iş veya okul yaşamını da etkiler (Çelikkol, 2001). Birey kendine bakmamaya başlar, aşırı sıkıntılı ve tedirgin bir görünüme sahip olur. Enerji azlığı, isteksizlik, içe kapanıklılık, hareketlerde yavaşlama, dikkatin dağılması ve karar vermede güçlük gibi durumlar görülür. Depresyon yaşayan bir insanın düşünceleri geçmiş pişmanlıklar, acı veren anılarla doludur. Ağır depresyonu olanlarda ise kendini suçlama, değersizlik ve işe yaramama düşüncelerinin yanı sıra intihar düşüncesi de oluşabilmektedir.

Depresyon strese karşı geliştirilen bir tepki olmaktadır. Bazı belirtileri aynı olsa bile, depresyon stres sonucu gelişen bir olgudur (Albrecht, 1988). Zorlayıcı yaşam olayları ile fizyolojik ve psişik patolojiler arasındaki ilişki bilinmektedir. Selye'nin "Genel Adaptasyon Sendromu" bu konuda geçerli bir model olarak modern tıpta yerini almıştır. Zorlanma karşısında, insanda ilk ortaya çıkan ruhsal belirti duygulanım alanında görülmekte, elem ve kaygı artmaktadır. Stres, depresyonun ortaya çıkma nedenidir ya da kolaylaştırıcı bir rol oynar.

2.1.3. Stres Fizyolojisi ve Aşamaları

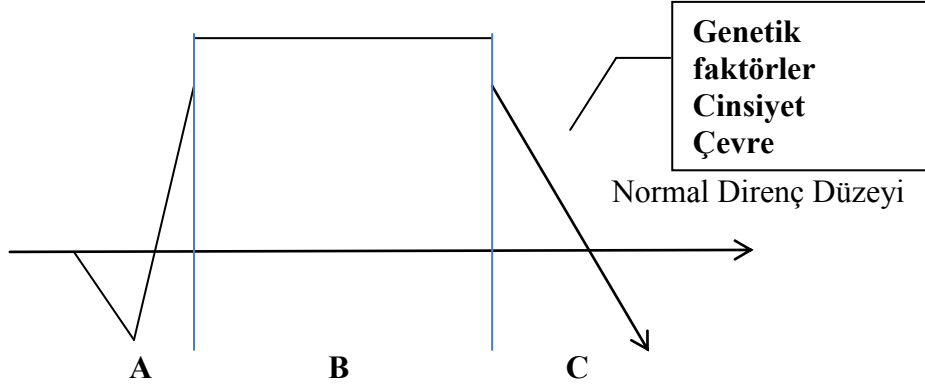
Stresin fizyolojik yapısını tanımlama üzerine çalışmalar yapan araştırmacılardan biri olan Walter Cannon, 1920'li yıllarda stresin hastalıkla ilişkisi üzerine açıklamalar

getirmiştir. Cannon, stres tepkisinin zihin ve beden sisteminin bir parçası olduğunu ifade etmiş ve stresin sempatik sinir sistemi üzerindeki etkisini de araştırmıştır (Kaplan, 2007). Yaptığı çalışmalarda, sözgelimi soğuk algınlığı, herpes, oksijen yetmezliği ya da yoğun duygular uyandıran durumların birbirlerinden farklılık göstermelerine karşın, hepsinin de stres hormonları salgılanmalarını tetiklediğini ortaya çıkarmıştır. Bu hormonlar salgılandığında bedende oluşan değişiklikler karşısında da, bireyin stres uyarısına bir tepki olarak “savaşma ya da kaçma” tepkisini verdiğiinden söz etmiştir.

Cannon, organizmada sabit düzeni sağlamak üzere bir bütün olarak çalışan bedensel mekanizmaların kurduğu düzeni “*homeostatis*” olarak tanımlamıştır. “Dengeyi koruma yeteneği” olarak da adlandırılan bu terim, bugün bile tıpta, yaşayan organizmanın dengesini koruma özelliğini ifade etmek için kullanılmaktadır. Cannon, organizmanın stres karşısında gösterdiği dengeleyici tepkileri değerlendirerek bu tepkileri sözü edilen “*savaş ya da kaç*” deyiimiyle açıklamıştır (MEB, 2013). Bu tanımında, stres daha çok yaşamın sürekliliğini sağlayan olumlu yönüyle ele alınmıştır. Canon’un bu gözlemleri stres araştırmalarına kaynak oluşturmuştur.

Hans Selye, Cannon’un çalışmalarının ardından yaptığı araştırmaları ile “biyolojik stres” kavramını ortaya koymuş ve stres karşısında bedende oluşan değişiklikler üzerinde yoğunlaşmıştır. Selye özellikle stresin fizyolojisi üzerindeki çalışmalarıyla tanınmıştır. 1936 yılında yaptığı çeşitli deneylerden sonra Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) olarak ifade ettiği bir süreci tanımlamıştır. GAS kavramı, stresin etkili bir şekilde yönetilmesinde, uyum sağlamanın rolünün açıklanmasına yardımcı olmuştur. Organizma bir stresörle karşılaştığında kendisini eyleme yönlendirir. Tehdidin ya da stresörün türünü göz önünde bulundurmaksızın birey aynı fizyolojik tepkiyi gösterecektir. Strese tekrar ya da uzun süre maruz kalma sonucunda sistemde normal bir aşınma gerçekleşecektir (Altuntaş, 2003).

Bu sendrom, bedenin strese karşı alarm, direnç ve tükenme dönemi olarak üç aşamalı bir tepki verdiğini açıklamaktadır (Yurdakoş, 2005):

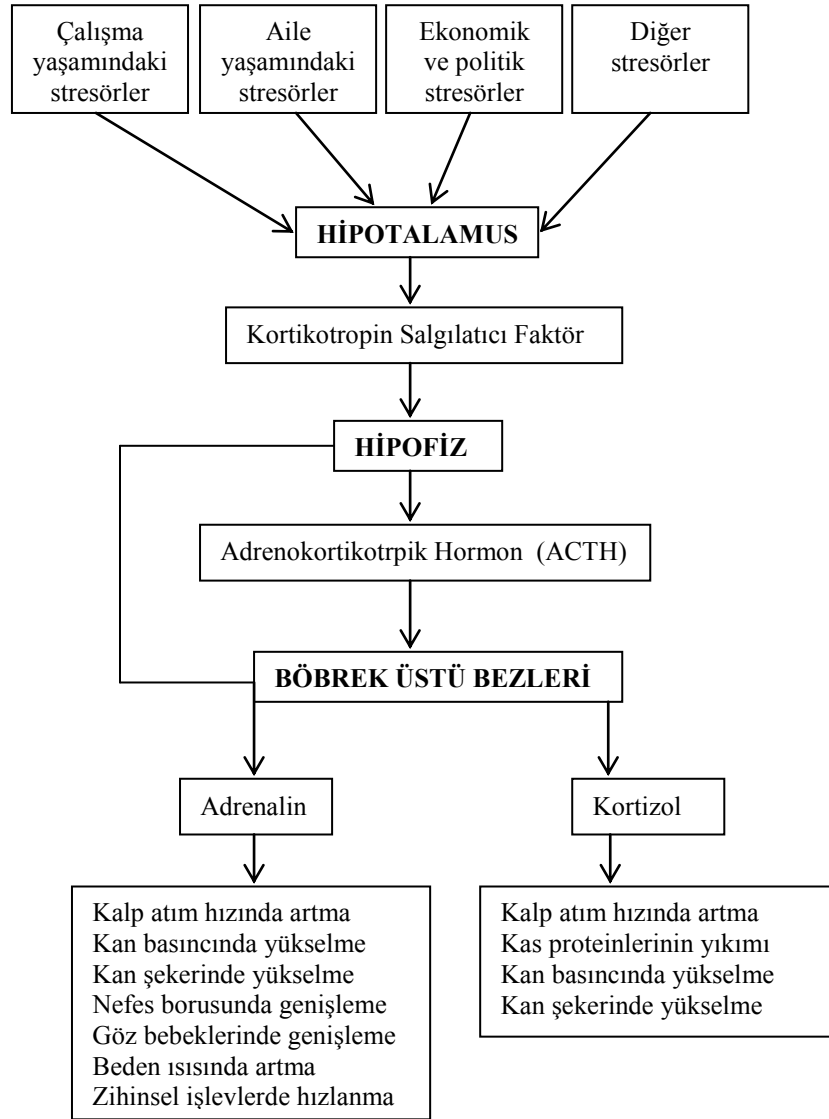


A = Alarm dönemi **B** = Direnç dönemi **C** = Tükenme dönemi

Şekil 1: Genel Adaptasyon Sendromu

Kaynak: Yurdakoş, E., “Stres Fizyolojisi” Sempozyum, 2005, s.2

Alarm dönemi; Alarm döneminin iki aşaması bulunmaktadır. İlk aşamada organizmanın homeostatik dengesi bozularak gerilim yaşanmakta ve şoka girmektedir. Organizmanın dengesinin bozulmasında çeşitli stresörler etkili olmaktadır. Bu aşamada organizmada “savaş ya da kaç” tepkisinin oluşmasına yol açacak kimyasal değişimler gerçekleşmektedir. İkinci aşamada ise şoka karşı olan uyum süreçleri başlamaktadır (Şahin, 1998). “Selye, canlının alarm süreci boyunca, stres durumuna verdiği tepkinin bir alarm tepkisi olamayacağını belirtmektedir (İzğören, 2004).” Başka bir ifadeyle, hiçbir canlı alarm durumunu sürekli olarak sürdüremez. Eğer strese yol açan faktöre sürekli uğrama durumu yaratılmışsa ve bu faktör canlı yaşamıyla uyumsuz bir duruma gelecek kadar zararlı ise, canlı mücadele ederek ya da kaçarak stresten korunmaya çalışacaktır. Organizmanın başa çıkabilme kapasitesinin yeterli olmaması durumunda stres faktörünün organizma üzerindeki etkisi ölüme kadar varabilmektedir. Stres faktörüne karşı organizmanın verdiği fizyolojik cevap aşağıda gösterilmektedir (Eşsizoglu, 2013):



Şekil 2: Strese Organizmanın Cevabı

Kaynak: Altan Eşsizozğlu, *Stresin Tanımı ve Doğası*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2013, s.11

Direnç dönemi; Direnç aşaması vücudun tepki düzeyinin en yüksek noktasını oluşturmaktadır. Bu aşamada organizma, yapmış olduğu alarm tepkisini yok etmektedir. Stresli ortama uyum sağlayarak kandaki biyokimyasal maddeleri geri çeker. Bu dönemde vücudun direnci normalin üstündedir. Bu durumdan kaçmak ya da ona uyum sağlamak zorunda olduğundan, başka stres vericilere karşı vücut direnci düşmektedir. Sözelimi vücut, aldığı bir toksine karşı direnç döneminde ise soğuk algınlığına direnci düşüktür. Organizma direnme gösteriyorsa stresi yenebilmekte, aksi durumda yoğun ve sürekli gerilim, organizmanın direncini zayıflatmakta ve üçüncü aşamaya

geçilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999). Direnç aşaması, stres faktörü ortadan kaldırılmadığı sürece tükenme dönemine geçecektir. Bununla birlikte direnç döneminin nasıl sona ereceği de aşağıdaki faktörlere bağlı olmaktadır: (Eşsizoğlu, 2013)

Stres faktörünün gücü.

- Organizmanın uyum yapabilme yeteneği ve kapasitesi.
- Organizmanın başa çıkmak için kullandığı bedensel ve ruhsal enerjinin düzeyi.

Tükenme dönemi;

Stresle etkin olarak baş edilemediğinde ya da üstesinden gelinemeyen stres kaynakları çoğaldığında kazanılmış olan uyum tekrar kaybolmaktadır. Direnç aşamasındaki gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı takdirde veya artış gösterdikleri durumlarda, bireyin çabalamasında kırılma görülür ve davranışlarında ciddi ölçülerde sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir evreye girilir. “Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse organizma tükenir artık organizmada geri dönüşü olmayan izler bırakır (Aytaç, 2009).” Bu aşamada organizma her türlü hastalığa açık bir duruma gelmektedir.

2.1.4. Stresin Belirtileri

Stres, genel olarak bireyin doğal düzenini bozan, psikolojik bir durumdur. Bireyin üzerinde stresin psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olmak üzere bir takım etkileri bulunmaktadır. Stres, bireyde zaman içinde süresi ve miktarına bağlı olarak belli sonuçlar yaratmaktadır. Strese karşı verilen tepkiler zamana bağlı olarak çeşitli hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar. Stresin sıklığı ve yoğunluğu, belirleyici rol oynar.

İnsanlarda farklı etkileri gözlenen stres, genel olarak süre bakımından iki şekilde ele alınır. Bunlardan ilki, gündelik yaşamda herhangi bir nedenden dolayı, kısa süreli engellemelere bağlı olarak ortaya çıkan kısa süreli stres, diğeri de, çok farklı nedenlerle ortaya çıkan ve kronik bir hal alan uzun süreli strestir. Uzun süreli stres genel olarak olağanüstü olaylara, aşırı tepkiden kaynaklanabileceği gibi, bireyin özellikle üstesinden gelmekte zorlandığı taleplerin birikmesi ve hayat biçimindeki değişiklikler, monoton bir biçimde süren veya sevilerek yapılmayan sıkıcı bir iş, uzun süreli stresin önemli kaynakları arasındadır (Tutar, 2001).

Stresin belirtileri çoğunlukla çelişik ve karmaşıktır. Her insanda belirtiler aynı değildir. Her aşamada belirtiler gittikçe kötüleşebilmektedir. Ancak, bazen belli belirtiler azalır veya yok olur ve var olan başka stres faktörleri bunların yerini alır. Baltaş ve Baltaş'a (1999) göre bireyin stres altında olduğunu gösteren temel belirtiler şu şekilde değerlendirilmektedir:

- Önemli ya da önemsiz, daha önceden kolaylıkla verilebilen kararları vermekte güçlük çekmek, yoğun bir kararsızlık hali yaşamak,
- Değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terk edilmişlik duyguları içinde bocalamak,
- Alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklik, en iyi olanı değil, güvence vereni seçmek,
- Uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık ve kızgınlık dalgaları, sigara ve içki içme eğiliminin artması,
- Kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek, aşırı hayal kurmak, sık sık düşünceye dalıp gitmek,
- Duygusal ve cinsel hayatta düşüncesiz davranışlar ve yetersizlikler,
- Birlikte olunan kimselere aşırı güven ve güvensizlik,
- Alışılmıştan daha titiz veya işin gerektirdiğinden daha fazla çalışmak,
- Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk,
- Önemsiz sayılabilecek konularda aşırı endişelenme veya tam tersine gerçek sorunlar karşısında ilgisizlik ve kayıtsızlık,
- Sağlığa aşırı ilgi, uyku bozukluğu, ölüm ve intihar düşüncelerinin sık sık tekrarlanması.

Stres belirtileri fizyolojik, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtiler olarak gruplandırılabilir (Braham, 1994).

2.1.4.1. Fiziksel Belirtiler

Stres karşısında vücutta meydana gelen değişiklikler işlevseldir. Tehlike altındaki kişiyi korumaya ve onun hayatını kurtarmaya yöneliktir. Ancak stres karşısında vücut, normal fizyolojik durumun oldukça dışına çıkarak karşılık vermektedir. “Hormonların yarattığı değişiklikler stres yaratan durum ne kadar uzun sürerse ve ne kadar yoğun

yaşanırsa kişiye o derecede zarar verir (Telman ve Ünsal, 2004)”. Yani, stresin süresinin ve yoğunluğuna göre daha zarar verici olduğundan söz edilmektedir. Çok stres verici bir uyararla kısa süreli karşı karşıya kalmak, canlı için zararlı olmaz iken, uzun süre belli bir stres kaynağının yarattığı gerilim içinde yaşamak çok daha zararlı olabilmektedir.

Stresin yol açtığı fiziksel belirtileri; kalp çarpıntısı, kan basıncının artması, kabızlık, kulak çınlaması, sırt ağrısı, göğüs ağrısı, kas spazmı, kas gerilmesi, ellerin ve ayakların buz kesilmesi, deri hastalığı, ani kilo değişmesi, kronik yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, el ve ayak parmaklarında hissizlik, cinsel isteksizlik şeklinde sıralanabilir. Ayrıca diş gıcırdatma, el ve ayak parmaklarını aşırı oynatma, tırnak yeme, alkol ve sigara tüketmede artış, hazımsızlık, alerjiler, başını devamlı öne eğme, ülser, aşırı terleme, boğazda ve ağızda kuruluk, titreme, sinirsel tikler, sık sık idrar yapma, düzensiz aralıklarla yemek yeme, nefes kesikliği, baş dönmesi ve bayılma, kekeleme, iştahta değişiklik, döküntü olması da stresin yol açtığı fiziksel belirtiler arasındadır (Baltaş ve Baltaş, 1999).

2.1.4.2. Duygusal Belirtiler

Stresin ortaya çıkardığı fizyolojik etkilere karşı organizma, bazı duygusal tepkiler göstererek, stresle başa çıkmaya çalışır. Herhangi bir uyarıcı, kişinin yaşam alanına müdahale olarak yorumlanırsa yaşanan duygu genellikle kızgınlık ve öfkedir. Uyarıcıların ya da, denge durumundaki değişmelerin, bir kayıp olarak yorumlandığı durumlarda yaşanan duygu, özellikle karamsarlık ve depresyondur. Bu duyguların kendileri de, duygusal dengenin bozulmasına yol açtıklarından, kendileri de başlı başına bir stres kaynağı olmaktadır (Şahin, 1998).

Stresin yarattığı duygusal belirtiler ise; asabılık, gerginlik, çabuk kızma, depresyon, duygusal patlamalar, çabuk ağlama, kaygı, korku, özgüven azalması ya da güvensizlik hissi, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilme, öfke patlamaları, saldırganlık ya da düşmanlık, duygusal olarak tükendiğini hissetmek şeklindedir (Şahin, 1998:9-10).

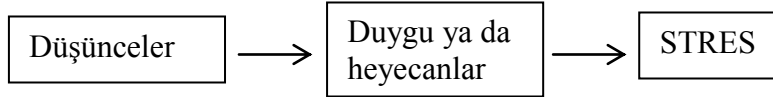
2.1.4.3. Zihinsel Belirtiler

Zihinsel yapı, kalıtsal enerji ve bu enerjinin oluşturduğu içgüdülere dış dünyanın yanıt vermesi ile oluşur. “İnsanların farklı kültürlerde büyümeleri, ve başlangıçta farklı

kalıtıma sahip olmaları nedeni ile, zihin yapılarını oluşturan kalıplar da birbirinden farklıdır. Ancak farklı zihinsel kalıplara sahip olan insan gelen uyarınları da farklı yorumlar (Aydın, 2002)”. Başka bir anlatımla, gelen uyarınları tanımlayacak kalıplara sahip olmayan birey, mevcut kalıplardan yola çıkarak kendine göre yorum yapar. Herkesin yoruma götüren kalıpları farklı olduğu için yorumları da doğal olarak farklı olmaktadır.

Olaylar karşısında geliştirilen stres tepkileri de, büyük ölçüde zihnin olayları nasıl algılayıp yorumladığına bağlıdır. Farklı kültürel özellikler, kişilik özellikleri, alınan eğitim ve farklı kalıtım özellikleri zihnin olayları değişik algılamasına ve olaylara farklı yorumlar getirmesine yol açabilmektedir.

Düşünce ve zihinsel imajlar duyguları ortaya çıkarmaktadır. Geçmiş ve gelecek başarılarının pozitif düşünce ve imajlarını düşünmek, genellikle mutluluk, neşe ve zevk duygularına, geçmişin başarılarının negatif düşünce ve hayalleri ise strese yol açabilmektedir. Bu durumu da aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:



Şekil 3: Zihin ve Stres İlişkisi

Stresin zihinsel belirtileri de; karar vermede güçlük, konsantrasyon güçlüğü, bellek yitimi sıklığı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, can sıkıntısı, devamlı olumsuz bencilce konuşmalar yapma, hüküm vermede güçlük çekme, kafa karışıklığı, karamsarlık, fobiler, intihar düşüncesi biçiminde ortaya çıkmaktadır.

2.1.4.4. Sosyal Belirtiler

Stres, iş yerinde ve ailede birlikte olunan insanlarla ilişkileri ve iletişimi de etkilemektedir. “İlişkilerde yaşanan çatışmalar ve sorunlar kısa bir süre sonra kronik stres kaynağına dönüşebilir ve yaşanan bu sorunlar sonucunda stresin sosyal etkileri ortaya çıkabilmektedir (Ertekin, 1993).” Yani günlük yaşamda içerisinde yaşanan her türlü çatışma ve farklı sorunlar stresin sosyal belirtilerini ortaya çıkarmaktadır. Bu etkiler ise; insanlara karşı güvensizlik, randevulara gitmeme ya da çok kısa zaman kala iptal etme, aşırı savunmacı tutum, insanlarda hata bulmaya çalışma ve sözle incitme, başkalarını suçlama, acı duyma ve gücenme, konuşmama, diğer insanlardan

soyutlanma, ben merkezli olma, yalnızlık, geriye çekilme, toleranslı olamama, insanlarla ilişki kuramama, insanlara sıkıntı verme şeklindedir (Braham, 1994).

2.1.5. Stres Türleri

Stres olgusunu geçmişte, doğanın getirdikleri yaratırken, bugün insanın yarattıkları yaşatmaktadır. İnsana stres tepkisi yaratan durumlar oldukça çeşitlidir. Daha önce de açıklandığı üzere fiziki çevreden kaynaklanan stres çeşitleri; aydınlatma, ısınma ve havalandırma, gürültü gibi unsurların yanı sıra hava kirliliği, kalabalık, toz ve radyasyon gibi etkenlerin yanı sıra iş ortamından kaynaklanan; ağır iş, gece işi, zaman baskısı altında çalışma, aşırı yüklenme gibi unsurlar da strese neden olan stres türleridir. Özellikle sağlık sektöründe gerçekleştirilen sağlık politikaları nedeniyle özelleştirmeler yaşanmakta ve bunların da hastane ortamına ve hastane çalışanlarına olumsuz etkileri olmaktadır. Hastanelerin örgütlenme ve işletme yapıları farklılık göstermekte ve hastaneler kâr amaçlı olarak zorunlu çalışma süreleri arttığından dolayı, sağlık çalışanlarının büyük bölümü zamanını hastanede geçirmektedir. Dolayısıyla çalışan bireyler de yoğun baskı altında kalmaktadır (Koç, 2009).

Bunun yanı sıra, sağlık kuruluşlarında yoğun risk taşıyan bireyler, sağlıklarını kaybetme ve ölümcül bir hastalığa yakalanma korkusuyla yoğun stres altında kalmaktadırlar. Zira “sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, çalışanın yaşamdan beklenen süresini uzatması, işten kaynaklı korunabilir sağlık sorunlarını önlemesi, mevcut hastalıkların yükünü azaltması, çalışanın çalışma etkinliğinin artırması, ekonomik bağımsızlığını ve işe devamlılığını sağlaması, çalışma yaşamının niteliğini artırması gibi pek çok yarara sahiptir (Özkan ve Emiroğlu, 2006).” Sonuçta, çalışan bireyin çalıştığı ortamdan kaynaklanan sorunların giderilmesi, risk taşıyan unsurların ortadan kaldırılması stresi ve güvenliğin sağlanması stresin önüne geçilmesinde de faydalı unsurlar olmaktadır.

Stres her zaman zarar verici ve kaçınılması gereken bir olgu olarak ele alınmamalıdır. Terfi etmek, önemli bir konuma gelmek, ün kazanmak, evlenmek gibi insanların ulaşmak istedikleri hedeflerle ilgili olaylarda yaşananlar olumlu stres; ölüm, işsizlik, mesleğinde ilerleyememe gibi engeller ve kayıplarla ilgili olaylar da olumsuz stres kategorisinde toplanabilmektedir (Norfolk, 1989).

2.1.5.1. Olumlu ve Olumsuz Stresler

İnsanların genelde iyi ya da kötü stresten söz ettikleri görülmektedir. Bazı durumlarda da, savunma mekanizması oluşturmanın yararlarına da rastlanılır. İyi stres, bedenin kendini savunması ve güçlüklerin üstesinden gelmesidir. Uyum sağlama, iyi performans sergileme, başa çıkmayı öğrenme, hatta zorluklara karşı dirençli olma gibi özellikler iyi stresin yararlı yönleri olarak değerlendirilebilir. “Stresin belli bir düzeyde olması, organizmanın karşılaştığı sorunları çözmeye çaba harcaması için gereklidir (Batlaş ve Baltaş, 1999).” Bu anlamda gelişmenin olabilmesi için yeterli düzeyde stresin gerekli olduğu, az ya da aşırı olması durumunda ise organizmanın gelişimini engellendiği ifade edilmektedir.

Olumlu stres, bireyin çevresiyle dengeli bir ilişki kurmasında başarısını arttırmaktadır. Herkesin rahat çalıştığı ve en verimli olduğu bir olumlu stres düzeyi bulunmaktadır. Stresle başa çıkmanın en temel koşulu, bu olumlu düzeyin üstüne çıkıldığında ya da altına düşüldüğündeki anları ve durumları fark edebilmektir. Bu konuda da uzmanlar öğretide görüş birliğinde olmaktadırlar (Şahin, 1998).

Yapıcı stres, motivasyon ile eş anlamlı olarak ele alınabilir. “Motivasyon, insan davranışını istenilen doğrultuya yönlendiren, belli bir amaç için harekete geçiren güçtür. Örgütsel açıdan ise, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmayı sürdürmelerini ve görevlerini istek ve coşku ile yerine getirmelerini sağlayan düzenlemelerinin tümü anlamını taşır (Küçükahmet, 2001).” Yani belli bir hedef doğrultusunda eyleme geçiren güdüleme, çalışanların da işlerinde istekli ve verimli olmasını sağlamaktadır. İyi bir şekilde motive edilmiş bir örgütün işlerinde başarısız olması pek mümkün görülmemektedir. Dolayısıyla, büyük bir rekabet içerisinde olan örgütlerin, çalışanlarının yapıcı stres düzeyinde olması verimlilik açısından son derece önemlidir.

Stresin olumlu ya da yapıcı yönü, birey ve işletme için yararlı etki yapmaktadır. Düşük düzeyden, orta bir düzeye kadar stres, yapıcı ve enerji verici bir etki oluşturmaktadır. İlimli bir stres, çabayı arttırmakta, üretkenliği teşvik edebilmekte ve bireyi çalışmaya yöneltmektedir. Orta düzeydeki bir stres, performansı arttırmasına karşın aşırı yüksek stres bir bireyin fiziksel ve moral sistemlerini aşırı yükleyerek bozabilmektedir.

Olumsuz stres ise, birey ve işletme açısından bir işlevsizlik olmaktadır. “Olumsuz yöndeki stres, çalışanların ve örgütlerin işlerini yerine getirememesine yol açmaktadır

(Aydın, 2008).” Aşırı düzeydeki olumsuz stres çalışanın fiziksel ve psikolojik sistemini bozarak aşırı yüklenmesine neden olur ve bu tempo ile çalışanların örgütlerinde devamsızlık, hata yapma, devir, iş kazalarında artış, doyumsuzluk gibi tepkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Görüldüğü gibi, stres insan yaşamının en önemli parçalarından biridir. Tamamen hayatta olmak, çevreden gelen çeşitli uyarımlar ve etkilere yanıt verebilme ve tepki gösterebilme olanağına sahip olmakla aynı anlama gelmektedir. Bu durumda stressiz bir yaşam düşünülemez. Ancak stresin aşırı boyutlara ulaşması da insan ve toplum yaşamı için birçok sorunlara yol açabilmektedir. Stres sınıflandırmalarında kısa ve uzun süreli stres unsuruna da yer verilmektedir.

2.1.5.2. Kısa Süreli Stres

Şahin’e (1998) göre kısa süreli stres, bireyin belirli bir stres kaynağına yönelip, bir şekilde başa çıkmaya çalıştıktan sonra gevşeyebildiği, günlük yaşamını sürdürebildiği stres türü olmaktadır. Buna göre stres, başlangıçta uyarılma ile stres öncesi düzey yaşanmakta, stres kaynağı ile karşılaşınca bedensel tepkiler ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, stresli durumdan sonra oluşan gerginliğin giderildiği gevşeme dönemi oluşmakta, daha sonra da bedensel işlevlerin stres öncesi düzeye dönmektedir. Gündelik yaşamda, her stresli durumda, oluştuğu andan itibaren başa çıkmaya çalışıp hemen stres öncesi düzeye dönülebilirse, beden ciddi bir zarar görmemektedir. Bunun yanı sıra, herhangi bir nedenle, yaşanan stres önemsenmeyerek bir çaba gösterilmezse zarar görülmesi kaçınılmaz olmaktadır.

2.1.5.3. Uzun Süreli Stres

Kronik stres olarak da adlandırılan uzun süreli strese, kesintisiz olarak sürekli zorlanma, ağır yük altında yaşama, kişinin yaşamını düzene koyamaması, işinde başarısız olması, yoksulluk, savaş, şiddet yaşanan bir yerde bulunmak, taciz gibi nedenler yol açmaktadır. Bu tür stresin boyutları ne kadar fazla ve sayıları da çok ise zararlı etkilerinin ortaya çıkmak olasılığı da o kadar fazla olmaktadır. Kronik stresin belirtileri ise şu şekildedir (Stres, 2013):

- Karar vermede zorlanma,

- Sürekli her konuda kuruntulu olma,
- Sinirlilik,
- Depresyon,
- Hayali korkular,
- Alkol ve uyuşturucu kullanımı.

Kronik stres, uzun dönem ve ağır yük oluşturduğundan oluşan zihinsel ve fiziksel belirtilerin tedavisi zordur (Psikiyatri, 2013)

2.1.6. Stresör Kavramı

Stres fizyolojik bir durumdur ve endişe, kaygı, depresyon ya da engellenme değildir. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepkiye bir başlangıç oluşturabilmekte, ancak stres olmamaktadır. Stres genel olarak bedenin olaya yanıtı olarak değerlendirilmektedir. Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenler de stresör (stres yapıcı, stres kaynağı) olarak adlandırılmaktadır. Yani, stresör bir stres yapıcı neden, stres ise fizyolojik etki ve sonuç olmaktadır (Aydın, 2008). Hans Selye, daha önce de belirtildiği üzere stresi, kişiyi etkileyen çevresel uyarıcı, organizmanın içindeki çevreye karşı aldığı bir durum olarak ele almıştır. Bu değerlendirme sonunda Selye, stres ve stresör kavramlarını ön plana çıkarmış, bireyde bir dizi tepki yaratan çevresel uyarıcıyı stresör, bireyin bu tür uyarıcılara karşı gösterdiği tepkiyi de stres olarak değerlendirmiştir. Sonuç olarak Selye, stresi “bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepki” olarak tanımlamıştır (Erdoğan, 1983).

Stresör dar anlamda strese neden olan etkenler olarak ele alınmaktadır. Stresörlerin anlamı kişilere göre değişkenlik göstermektedir, birey için bazıları daha anlamlı ve önemli olabilmektedir. Bu durum, kişinin aile yaşantısı ve çevresine bağlıdır. Stresörler, organizmanın uyum yeteneğini değiştirerek stres yaşamasına neden olan iç ve dış ortamdaki uyarılar olmaktadır. Genel bir yaklaşımla stresörler aşağıdaki gibi değerlendirilmektedir (Güler ve Çınar, 2010):

- Kişinin içinde ve dışında olan fiziksel etkenler,
- Kişilik yapıları ve düşünce tarzları olan psikolojik etkenler,

- Kişiler arası çatışmalar, maddi durumlar ve zaman yönetimi gibi toplumsal etkenler,
- Değerlerin kaybı, yaşam amacının olmaması gibi ruhsal etkenler,
- İş arkadaşları ile olan ilişkiler, rol çatışması ve ücretlendirme gibi işe yönelik etkenler,
- Kişinin dışarıdan destek almaması, yetersiz eğitim alması gibi durumsal etkenlerdir.

Sonuçta bireyler, stresörlerle karşı karşıya geldiklerinde mücadele etmeye çabalamakta ve stres olgusu da bu noktada oluşmaktadır.

2.1.7. İş Stresi

Günümüzde belli bir örgütte çalışan birey zamanının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen “*iş stresi*” kavramını ortaya çıkarmıştır. İş stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir (Kırel, 1993). Buna göre, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olur.

İş yaşamı bireye toplum içinde belli bir rol, yer ve ekonomik fayda sağlamaktadır, ancak bu olanakların yanı sıra, fizyolojik ve psikolojik yönden bazı olumsuzlukları da yanında taşımaktadır. İşin insan yaşamındaki öneminden söz edilirken, yalnızca iş yerinde geçirilen zaman değil, işe yönelik olarak yaşanan, eğitimden başlayarak her türlü çaba, endişe ve beklentilerin de değerlendirilmesi gerekir. Bu durumda işin kişiler için taşıdığı anlam yalnızca ekonomik yönden getirdiği yararlarla sınırlanamamaktadır. Ekonomik gereksinimlerin ortadan kalktığı durumlarda dahi pek çok insan çalışmayı sürdürmekte, belki sadece kendisine daha uygun koşullardaki işleri seçmektedir (Ergin, 1995). Bu durumda işin insan hayatında ekonomik bir unsur olmaktan öte işlevleri olduğu sonucuna varılabilir.

Modern insanın her alanda karşılaşılan değişimlerle, kendini gerekli beceriden yoksun ve zayıf hissetmesi, stresin önemli bir nedeni olabilmektedir. İş yaşamında

stresle ilgili hastalıkların sürekli artış göstermesi ve stresin çalışma hayatında verim düşüklüğü, devamsızlık, işgücü devrinde artış gibi olumsuz sonuçlara yol açması, onun bireyler ve kurumlar üzerinde ne kadar önemli olduğunun bir işareti sayılmaktadır.

Günümüz çağdaş yönetim anlayışında örgütü başarılı ya da başarısız yapan en önemli unsurun insan olduğu gerçeği inkâr edilememektedir. Bu anlayışa bağlı olarak, çalışanların ruhsal durumu ve işle ilgili tutumu konusunda artan bir ilgi meydana gelmiştir. Zamanının büyük bir bölümünü işinde geçiren insan, işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği artmaktadır (Eroğlu, 1998). İş yaşamında koşulların uygun olmaması sonucu, bireyin psikolojik ve fiziksel dengesinin bozulmasıyla ortaya çıkan iş stresi, güncelliğini yitirmeyen bir konu olarak kendini göstermektedir. İş çevresinin çalışan üzerinde oluşturduğu baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş yaşamında stres yaşamasıyla sonuçlanmaktadır. “Çalışanın işiyle ilgili psikolojik sıkıntılarının kaynaklarından birisi, genel anlamda makroekonomik koşulların olumsuz, işsizlik oranlarının yüksek olmasıdır. Bu tür olumsuz koşullar çalışanın çalışma koşullarını dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Silah, 2005).” Sözgelimi, ekonominin istikrarsız, işsizliğin yaygın olduğu dönemlerde işverenlerin tercihlerine bağlı olarak çalışanların çalışma koşulları da kötüye gidebilmektedir.

Güney’e (2006) göre iş yaşamı insanlarda, zorluk, karmaşıklık ve iş yükü gibi önemli unsurları içerdiğinden strese neden olmaktadır. Ayrıca örgüt ve işin yapısı ve çalışma ortamındaki insan ilişkileri çalışanlarda stres yaratmaktadır. Bundan dolayı stres, çalışanların üzerinde olumsuz etkilere yol açarak onların verimli olmalarını engellemektedir. Çalışma ortamında stres yükü fazla olan birinin bulunması hem kendisi hem de diğer çalışanların güvenilirliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

“Çalışanın işiyle ilgili psikolojik sıkıntılarının kaynaklarından birisi olan iş stresi, çalışanın işinin karmaşıklık düzeyi ve kendisine sağlanan otonomi konusundaki algısal tutumunun etkisiyle şekillenmektedir (Öncü, 1974).” Yani iş stresi, çalışanın işini algısal olarak iyi ya da kötü gibi farklı şekillerde tanımlamasına bağlı olarak gelişmektedir. Genellikle çalışan birey, rutin görevler içermeyen ve kendisine otonomi sağlayan işlere karşı olumlu algısal tutum geliştirir. Basit, rutin ve sıkı yönetim altında yapılan işler ise genellikle çalışanın çalıştığı işe karşı olumsuz algısal tutum geliştirmesine neden olur. Bu tür işler, iş görenin üretim sürecine zihinsel katılımını ve iş üzerindeki denetimini sınırlandırmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışan, yaptığı işle ilgili

yeterince söz söyleme hakkına sahip olmadığı için çoğunlukla kişisel bilgi, beceri ve yetkinliklerini aşan taleplerle karşılaşabilmektedir. Bu durum ise, çalışanın iş stresi yaşamasına yol açmaktadır.

İş stresi, bireylerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan bir durum olarak da tanımlanabilmektedir (Güney ve Demir, 1997). Eren'e (1998) göre stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini ve başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Bir başka ifadeye göre ise stres, "kişilerin karşı karşıya kaldıkları fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu" olarak değerlendirilmektedir (Öztürk, 2000). Bu tanım ile stresin, diğer tanımların tersine, olumsuz bir durumun sonucu olarak ortaya çıktığı kabul edilmesinin dışında olumlu koşullarda da meydana gelebileceği belirtilmektedir.

Bireyin sahip olduğu kaynaklar, bir başka ifadeyle yetenek ve becerileriyle işin ortaya çıkardığı talepler bilindiği takdirde, birey ile işin uyumlaştırılması kolaylaşmaktadır. Bu suretle bireylerin kendine uygun işlere girmeleri ya da işin gereklerini bilerek kendilerini ona göre hazırlamaları, stres düzeyini azaltmaktadır (Artan, 1986). İşin gerekleri ile çalışanların yetenekleri arasında uyum olması durumunda iş görenin verim ve etkililiğinin artacağı ve daha az stres yaşayacağı düşünülebilir.

Çalışanın örgüte ve işe uyumunda karşılaştığı sorunlar onun sağlığını da tehlikeye düşürmektedir. Stres de çalışanın uyumunu zorlaştıran, uyum sorunlarına eşlik eden, fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit eden, verimini düşüren en önemli etkenlerden biridir. Bir örgütte stres yaratan etkenler her zaman vardır ve uyum sürekli bir süreç olmaktadır (Aydın, 2008).

Stres örgütlerde gerek yönetici davranışını, gerekse çalışan davranışını olumsuz yönde etkilemekte, örgütün verimsiz ve çalışan bireylerin mutsuz olmasına yol açmaktadır. İş stresi, bireyi normal işlevlerinden uzaklaştıran ruhsal ya da fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili faktörlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum olmaktadır. İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan iş stresi ile karşı karşıyadır. İş stresi, oldukça evrensel ve şiddetli bir stres türüdür (Aydın, 2008). Bu stres, iş arkadaşları arasındaki çatışma, yönetici ile çatışma, iş doyumsuzluğu, işteki sorumlulukların fazlalığı, toplumsal desteğin yetersizliği, iş beklentilerinin belirsizliği ya da zaman baskısından da kaynaklanabilmektedir.

İş stresinin iki boyutu, çalışan bireyi tehdit edebilmektedir. Bunlardan birincisi iş görenin karşılayamayacağı talepler, diğeri ise gereksinimlerini sağlamadaki yetersiz sunumlardır. Bireyin beceri ve yeteneklerinin kapsamı, bireyin istekleriyle denk düşmesi bu mücadelenin bir türü olarak kabul edilmektedir. Mücadelenin diğeri yönü ise, iş çevresinde kişinin gereksiniminin sağlanması boyutudur. İş stresi, “çalışan ve iş çevresi arasında uygunsuz, hoş olmayan ilişkiler” olarak kavramlaştırılabilmektedir (Işıkkhan, 2004).

Çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedir. Bu yönden, çalışan bireylerin içinde bulunduğu psikolojik durum, onların işlerine ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına karşı tutumları, örgüt yönetiminde etkili bir rol oynamaktadır. Örgütlerin psikolojik yapılarının ve sorunların ortaya çıkarılması ise ancak bilimsel araştırmalarla sağlanabilmektedir. Dolayısıyla yönetim bilimcileri de stres konusuyla yakından ilgilenmekte ve bu konuda pek çok araştırma yapmaktadırlar (Artan, 1986).

İş yaşamında bir miktar stres, asla sağlıklı bir durum olarak algılanmamalıdır. Pozitif stres, bireyi motive eder, başarı duygusunu güçlendirir, iş doyumunu yükseltmektedir. Ancak bireyin başarısı için gerekli olan bu stresin yoğunluk ve şiddetini denetim altında tutmak gerekir. Yoğunluk ve şiddet aşırı olduğunda bireyde tükenme meydana gelebileceğinden performansta hızlı bir düşüş gözlenmektedir. Kişisel etkenler, çalışanların iş ortamında yaşadıkları stresin şiddetini önemli ölçüde etkiler. Her stres yaratıcı etken, her kişiyi aynı şekilde etkilememektedir. Çalışma ortamında bir kişinin sağlığını etkileyecek düzeydeki bir stres kaynağı, aynı ortamda bulunan başka bir kişi üzerinde etkili olmayabilir (Tınaz, 2005).

2.1.8. Stres Kaynakları

Strese neden olan her etken temelde bir stres kaynağıdır. Strese yönelik olarak yapılan araştırmaların çoğunda stres kaynakları değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Buna göre stres oluşumunu etkileyen faktörler fiziksel çevre koşulları, bireysel ve örgütsel stres kaynakları olarak değerlendirilebilir.

2.1.8.1. Fiziksel Çevre Koşulları

Çalışanın içinde bulunduğu iş ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, bireylerin stresle karşı karşıya kalmalarına yol açan önemli faktörlerdendir. Bu koşulların en uygun düzeylere ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi, örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle aydınlatma, ısınma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi fiziksel koşulların iş görenin çalışma temposu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 1987).

İşyerinde çalışan insanların tümü, çalıştıkları ortamın fiziksel koşullarından psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenmektedir. Stres düzeyi bireysel farklılıklar gösterse de, çalışma ortamının, kötü koşullarda organize edilmiş olması, bütün çalışanlarda stres unsuru yaratıp, çalışanların işten soğumalarına ve isteksizce çalışmasına neden olmaktadır.

2.1.8.1.1. Gürültü

Günümüzde birçok iş yerinde az veya çok gürültü mevcuttur. İş yerindeki çevre koşulları içinde gürültü, çalışanın iş yükünü etkileyen en önemli faktördür. Gürültü, özellikle zihinsel işlemleri gerektiren meslekler de oldukça rahatsız edici bir faktördür. Eren'e (2001) göre gürültü, "ruh ve sinir hastalıkları, tansiyon yükselmeleri, ülser ve kanser gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyebileceği gibi, frekans ve şiddet bakımından aşırı gürültüler geçici ve sürekli sağırılıklara, bedensel direnci düşürerek de kronik yorgunluğa neden olmaktadır (Eren, 2001)." Görüldüğü gibi gürültü, özellikle hem fiziksel hem de ruhsal yönden bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca gürültülü ortamda çalışanların evde ve işyerlerinde çok fazla çatışmaya girdikleri, kızgınlık ve saldırganlık duygularının olduğu gözlemlenmiştir (Eren, 2001).

2.1.8.1.2. Aydınlatma

Yetersiz aydınlatma, göz kamaşmasına ve uygun olmayan renklerin kullanımı da ışık stresine yol açmaktadır. Görme sistemi üzerindeki ışık stresinin sonucu olarak meydana gelen yorgunluk, kasıl ve sinirsel niteliktedir. Özellikle sinirsel yorgunluğun kronikleşmesi, uykusuzluk, dolaşım bozukluğu ve çarpıntılar gibi otonom sinir sistemi rahatsızlıklarına neden olabilir. Bunun yanında sürekli göz kamaşmasının yol açtığı kan basıncındaki değişikliklerin kalp rahatsızlıklarını geliştirdiği gözlenmiştir (Erdem,

1992).

Bir stresör olarak tanımlanabilen ışık, kaygı düzeyini yükselterek kişileri strese yöneltebilmektedir (Gürel, 2001). Yani, kötü aydınlatma doğrudan doğruya sinir sistemi aracılığıyla organizmayı etkileyerek gerginlik, kaygı ve stres yaratmaktadır. Çalışanlar genellikle gün ışığına yakın bir ışıklandırmayı tercih ederler. Gün ışığına yakın bir ışıklandırma bireylere çalışma sırasında ferahlık verir. Kötü ışıklandırmanın getirdiği yorgunlukla birleşen can sıkıntısı, çalışanın hem dikkatini dağıtır hem de moral olarak yıpratır, sinirli kılar. Moral üzerindeki olumsuz etkilerinin yanında kötü ışıklandırma göz sinirlerini yıpratır, zayıflatır, geçici veya daimi körlüklere yol açmaktadır (Eren, 2001).

Aydınlatma, çalışanların iş verimliliğinde oldukça önemlidir. Bu nedenle bazı kriterler göz önünde bulundurularak yapılandırılmalıdır. Gözün alt ve üst sınırları dikkate alınarak yapılan aydınlatma yanında doğaya gün ışığına yakın bir aydınlatma sistemi çalışanların göz yorgunluğunu azaltıp, ferahlık getirir böylece iş veriminin artmasını sağlayacaktır.

2.1.8.1.3. Isınma ve Havalandırma

Isınma ve havalandırma yetersizliğinin oluşturacağı stres, insan vücudunun soğuğa ve sığağa karşı gösterdiği değişik tepkileri kapsamaktadır. Organizma belli bir yere kadar soğuğa ve sığağa uyum sağlayabilmektedir. Vücudun uyum sağlayamadığı ısı durumlarında ise, fizyolojik ve psikolojik açıdan zorlanma olmakta ve bunlara bağlı olarak da performans düşmesi, kaza ve hatalarda artış görülmektedir (Işıkkhan, 2004).

Soğuk ortamlarda çalışan bireylerde ısı stresi, kas ağrıları, dolaşım bozuklukları, cildin kuruması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, performans azalmaları, el duyarlılığının yitirilmesi, buna bağlı kaza ve hata oranında artışlar ve algılamada güçlükler kendini göstermektedir. Diğer taraftan, sıcak ortamlarda tuz kaybının neden olduğu halsizlik, kas krampları, deri hastalıkları, dolaşım bozuklukları ve bunlara ek olarak kaygı, stres, sinirlilik gibi ruhsal belirti ve yakınmalar ortaya çıkmaktadır (Erdem, 1992).

2.1.8.2. Bireysel Faktörler

Çalışanları etkileyen stres kaynakları fiziksel çevre ve örgütten kaynaklandığı kadar bireyin kendisinden de kaynaklanmaktadır. Zira her bireyin uyarıcılara gösterdiği tepkiler farklı olmaktadır. “İnsanların aynı olaylar karşısında yaşadıkları farklı stres düzeyleri, onların kişilik özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır (Erdoğan, 1983).” Yani kişiler yaşanan olumsuz olaylara kişilik farkından ötürü aynı şekilde tepki vermemektedirler. Birey sahip olduğu kişilik özelliklerini çalıştığı kuruma da yansıtmaktadır. Kişilik, bireylerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde ve üretimlerinde oldukça önemli bir etkidir.

2.1.8.2.1. Kişilik

Stres ile kurumsal ilişki arasındaki bağ değerlendirildiğinde çalışanların kişilik özelliklerinin de bir örgütsel stres kaynağı olduğu görülebilir. “İş görenin otokratik yapılı biri olması, cinsiyeti, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermesi, duygusal açıdan çok çabuk incinmesi, olumsuzlar karşısında gösterdiği direnç ve genel olarak başarı ihtiyacı örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olarak ortaya çıkar (Güçlü, 2001).” Başka bir anlatımla, bireyin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl bir tepki gösterdiği belirli sınırlar içerisinde ilgili kişinin kişilik yapısıyla da ilgili olmaktadır.

Eren'e (1998) göre, “strese karşı dayanıklı olma durumu, kişiden kişiye değişmektedir.” Bazı insanlar, diğerlerine oranla daha çabuk ve daha şiddetli alarm durumuna geçerek stresten çabuk etkilenir, bazıları ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçer. Benzer şekillerde bazı insanların strese dayanıklılıkları daha uzun, bazılarının ise daha kısadır.

Yeryüzünde hiçbir insan zihinsel, bedensel ve ruhsal açıdan birbirinin aynı değildir. Ne kadar insan yaşamış ise, o kadar da ayrı kişilik vardır denilebilir (Erdoğan, 1983). Dolayısıyla herkesin strese tepkisi farklıdır. Stres, bazı olaylarda o kadar etkili olmaktadır ki, giderek depresyona da dönüşebilmektedir. Bir durumun stres oluşturucu olduğu söylendiği zaman, o durumun, kişilerin büyük çoğunluğunun uyum sağlamada zorluk çekecekleri kadar yoğun bir değişiklik olması gerekir. Yine de tüm insanların istisnasız olarak depresyona uğrayabileceklerini ileri sürmek olanaksızdır. Buna karşın öyle değişiklikler vardır ki, üzerinde hiç düşünmeye değmeyecek kadar önemsiz olsalar

da bazıları bunlara da uyum gösterememektedirler. Yani kimi insanlar büyük yaşam stresleriyle daha kolaylıkla başa çıkabilirken, diğerleri küçük bazı sorunlarla baş etmede zorlanabilir. Stres yaratabilecek bu tür olayları algılama ve onlara tepki göstermedeki bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Yaşanılan stres oranı, içinde bulunulan durumu kısmen nasıl algılandığı ve yorumlandığıyla ilgilidir (Yöndem, 2006).

Kişinin stresi yaşaması, kişilik donanımları ve elindeki olanakları kullanabilmesi ile ilişkilidir. Dolayısıyla kişisel özellikler stresten korunabilme derecesini de belirler. Bunlar kişinin değişimlere uygun olarak kendini programlayabilme yeteneği (esneklik), çevre gelenekleri ve geçmiş deneyimlerinden elde ettiklerine bağlıdır (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Stres çalışanın kendi kişiliğinden kaynaklandığı gibi örgütte kişilerarası ilişkiler sonucu da oluşabilir. Bir işletmenin belirli bir grubu içerisinde yer alan kişiler arasında, kişilik uyumu beklemek her zaman mümkün değildir. Ancak yönetici ile yönettiği kişiler arasında önemli ölçüde kişilik uyumsuzluğu varsa yöneticilerin bazı davranış ve uygulamaları grup tarafından olumlu algılanmayabilir. Bu durum, o ortamda ilişkilerin kötüye gitmesine, iş doyumsuzluğuna, işle ilgili kuşkuların artmasına ve örgütün amacını gerçekleştirememesine neden olabilir (Erdoğan, 1983).

Bireysel anlamda farklı kişilik yapısına sahip insanların bir araya gelip bir örgütü oluşturmaları sonucu ilişkilerin her zaman iyi gitmesini beklemek doğru olmayabilir. Çalışılan ortamlarda çoğunlukla kişilerarası çatışmalar da görülebilir. İşletmenin üzerine düşen görev ise çatışmaları ve çatışmalar sonucu oluşan stresi minimum düzeye indirmektir.

Kişilik, bireyin örgüt içindeki davranışında ne kadar önemli ise, bireylerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de o kadar önemlidir. Genellikle bireyler, strese eğilimli olma düzeyleri açısından birbirlerinden farklıdır. Çalışanlar, strese eğilimleri yönünden A tipi, B tipi ve karma tip kişilik özellikleri olarak sınıflandırılmaktadır (Aydın, 2008).

A tipi ve B tipi kişilik ilk olarak iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından gözlemlenmiştir. Friedman ve Rosenman, hastalarının iki farklı davranış model tipi sergilediği sonucuna varmışlardır. Araştırmalar onları farklılıkların kişilik temelli olduğu sonucuna götürmüştür (Durna, 2004). A tipi davranış özellikleri genellikle acele konuşmak, başkalarıyla iletişimlerinde aceleci olmak, hızlı yemek,

sırada beklemekten nefret etmek, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda birçok şeyi birlikte yapmaya çalışmak, yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme ve dostluk ya da zevk verici şeylere çok az zaman ayırmaktır (Aydın, 2008). A tipi kişilikteki insanlar oldukça saldırgan ve rekabetçidirler. Sürekli hareket etmeyi severler, işlerine yönelik olup, zamanında bitirmeye önem verirler. Kendilerine aşırı güvenleri vardır ve işlerinde yüksek kaygı taşırlar. Çabuk karar verirler, enerjilerini planlarlar, az dinlenirler, çok spor yaparlar ve duyarlı bir kişilik yapıları vardır.

B tipi kişilik yapısında olanlar ise, diğerlerinin tam tersi bir kişilik yapısına sahiptirler. B tipi insanlar katı kurallardan arınmış ve esneklerdir. Açık ve rahat olup, zamanla pek ilgilenmezler. Başarı onlara pek bir şey ifade etmez. Sabırlı ve hoşgörülü olup sakin, yavaş ve yumuşak bir ses tonuyla konuşurlar. Başkalarını dinlemeye ve anlamaya çalışırlar. Yavaş, ölçülü hareket ederler, yarışmak, üstün olmak gibi özellikleri yoktur. Gösteri meraklısı değildirler ve yaptıklarını tartışma ihtiyacı duymazlar. Suçluluk duymadan dinlenirler ve ekiple kolay çalışırlar. Özel yaşamları ile iş yaşamları arasında kolayca sınır koyabilirler (Altuntaş, 2003).

Her iki özellikleri taşıyan kişiler ise karma tip ya da C tipi kişilik özelliğine sahiptirler. Bu kişiler uyum stratejileri olarak ve duruma göre A ya da B tipi davranışlara başvurabilirler. Bu kişiler engellere çok çabuk tepki gösterebilir ancak yanıtlar kısa sürelidir. Bazen çabalamasını azaltabilmekte ya da hiçbir şey yapmayabilmektedirler. Boş zaman etkinlikleri için zaman ayırır, kızar ancak kısa sürer ve mantıklıdır (Aydın, 2008).

2.1.8.2.2. Yetenek

Yetenek, eğitim yolu ile bilgi ve beceri kazanma gücünün karakteristik belirtisi sayılan özellikler bütünüdür. Yetenek kavramı, bir kimsenin üstesinden gelebileceği şeyi ya da potansiyel gücünü belirler (Eren, 2001). Yeteneklerin doğuştan mı yoksa sonradan mı kazanıldığı günümüzde hala tartışılmaktadır. Yetenek, bireylerin bir işi başarıp başaramayacağı noktasında gerek eğitim alanında gerekse iş yaşamında bize fikir vermektedir (Hunt, 1994).

İşi gerçekleştirmede ve mesleki başarı kapsamında yeteneksel düzey, bireyleri daha az ya da daha çok stresli hale getirebilmektedir. Çok yetenekli kişiler, az yetenekli kişilere göre işlerini daha kolay yaptıkları için daha az stres yaşarlar. Yeteneğin yetersiz olması durumunda, aşırı zorlama, telaş ve gereksiz gerginlikler, heyecan ve utanma

duygusu, hiperaktivite, isyankârlık ve genel bir huzursuzluk, kendine güven duygusunun yitilmesi ve psikosomatik sorunlar sıkça karşılaşılan durumlardır (Erkan, 1989).

Gerek iş yaşamında gerek günlük yaşamda, bireyler çeşitli istemlerle karşılaşmaktadırlar. Bireyden beklenen bu istemler, yetenekler çerçevesinde karşılanmaktadır. Stres yaşamada etkili olan faktörlerden biri de, bireyin yetenekleri ile iş çevresinin istekleri arasındaki uyum konusudur. Eğer talepler, bunlara cevap verme, onları karşılama yeteneğinden fazla ise, stresin olumsuz etkileri altında kalması olasıdır. Talepler belli bir düzeyin altına düşüp, buna karşın talep karşılama kapasitesinde bir artış görülmezse, stresin sıkıntı ya da güvensizlik gibi olumsuz etkileri altında kalınabilir. Talepler onları karşılama kapasitesine eşitse, stres etkili bir biçimde yönetilir ve strese karşı koymada, onunla mücadele etmede başarılı olunur (Hargreaves, 1998).

2.1.8.2.3. Kontrol Odağı

Kontrol odağı kavramı, sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde yapılandırılmış ve bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Kontrol odağı inancı, kişilerin elde ettikleri sonuçların, ödüllerin ya da başarı veya başarısızlık durumlarının nelere dayandırıldığı ile ilişkilidir. Bu dayandırmalar, kişilerin kendileri dışındaki şans, kader ve güçlü diğer insanlar gibi etkenlere yapılabileceği gibi, kendi davranışlarının bir sonucuna da bağlanabilmektedir. Kontrol odağı kısaca, kişinin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine yönelik inancı olmaktadır.

Bazı kişilerin bireysel kontrol duygusu yüksek iken, bazıları ise davranışları ile başlarına gelen olaylar arasında bağlantı kurmamaktadırlar. İnsanlar, başlarına gelen iyi ve kötü olayların nedenlerini algılama açısından farklılaşmaktadırlar. Kontrol odağı inancındaki bu farklılık, insanların hem kendileriyle ilgili hem de başkalarının yaşadığı durumları algılama ve değerlendirmelerinde de farklılaşmaya yol açmaktadır. Daha doğrusu kontrol odağı inancı, çevresel koşulların kişinin başarılarına, başarısızlıklarına ya da diğer yaşadıklarına belirli bir açıklama getiremediği durumlarda, bunları açıklamak için kronik bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

Kontrol odağı da strese karşı davranışı etkilemektedir. Kontrol odağı iç ve dış kontrol olarak iki kısımda da incelenebilmektedir. İç kontrole sahip kişiler, kendi kaderlerini kendilerinin belirleyebileceğini, dış kontrol sahipleri ise kaderlerinin alınlarına yazılmış olduğunu düşünür. Buna göre, iç denetim sahibi kişilerin dış denetim

sahibi kişilere göre daha az stresli olduğu kabul edilir (Can, 1992).

Çevredeki olayların büyük ölçüde kontrolü altında olduğunu hissedenlerin (*içseller*), olayları kendilerinin kontrol ettiklerine inananlara (*dışsallar*) göre çevreden gelen kontrol etme girişimi ya da tehdidi altında daha çok bozuldukları gözlemlenmektedir. Dışarıdan kontrol edildiklerine inananlar, çok değişken bir çevreye daha az bir bozulmayla tepkide bulunmaktadırlar. Bu tür insanlar iş stresi yaratan durumlara da duygusal olarak tepkide bulunurlar. Önemli olan bir nokta da, içsellerin potansiyel bir stres yaratan durumla karşılaşmalarında, eğer durumu kontrol etme olanağı varsa, çevreyi değiştirmeye girişmeleri, bu yolla stresi azaltma ya da yok etme çabasına girmeleridir (Balcı, 2000).

2.1.8.2.4. Yaşam Değişim Olayları

İnsanın tam anlamıyla sağlıklı olabilmesi, hem kendisi hem de çevresi ile sağlıklı bir ilişki kurmasına bağlıdır. Sosyal bir varlık olan insanın günlük yaşamında yaşamış olduğu olaylar, çevresi ile kurduğu ilişkiler sağlığını da etkilemektedir. Bilimsel olarak ortaya konmamış olsa bile, eskiden beri insanların yaşamlarında meydana gelen değişikliklerin ve stres verici olayların hastalığa yol açtığı bilinmektedir.

Sözgelimi, çok yakınlarını kaybeden insanların çok kısa bir zaman süreci içinde hastalandığı, hatta öldüğü görülmekte ve bu olaylar “*acısına dayanamadı*” şeklinde ifade edilmektedir. Bu tür olaylar, yaşantıların bireylerin sağlığı üzerinde ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Stres üzerinde son derece önemli bir bireysel değişken de, insanın yaşadığı olayların durağan ya da değişken olmasıdır (Hargreaves, 1998).

Günlük yaşamda karşılaşılan olayların fiziksel ve psikolojik hastalıklara neden olup olmadığını araştırmak için, bunların zorlayıcı etkilerine göre tanımlanması ve sınıflandırılması gereklidir. Kişiler üzerindeki stres yapıcı niteliği, birçok araştırmacı tarafından kabul edilmiş olaylara “*yaşam olayları*” adı verilmektedir (Can, 1992). Yaşam olayları kişinin uyum sağladığı, denge ve düzen içinde bulunduğu, süregelen yaşam düzeninde değişiklik anlamına gelen bir ya da bir dizi olaydır (*boşanmak, evlenmek, iş bulmak, işsiz kalmak, sevdiğini yitirmek gibi*). Yaşam olaylarının stres yapıcı ve zorlayıcı etkisi, bunların sayısına, şiddetine, bireyin bunlarla başa çıkabilme ve bunları kontrol edebilme gücüne bağlıdır. Dolayısıyla yaşam olaylarının yarattığı stresin şiddetini ve süresini belirlemek oldukça zordur.

2.1.8.3. Örgütsel Faktörler

Gümüştuyu'nun (2005) tanımlamasına göre, “örgüt, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların oluşturdukları yapı, kural ve süreçler bütünüdür”. Bu tanımda insan kavramı öne çıkmakta ve bu bağlamda örgüt, insanların beraberce bir gereksinimi karşılamaya yönelik olarak yarattıkları sistematik bir yapılanma olmaktadır. İş stresi ya da mesleki stres olarak da ele alınan örgütsel stres, “örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi” olarak da tanımlanabilir (Aydın, 1998). Yani, bireyde olumsuz bir tepki uyandıracak stresörlerin bulunduğu bir noktada, bireyin tepkisi strese direnmeye belirlemekte ve bu doğrultuda kendi enerjisini eyleme dönüştürmektedir.

Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, iş görenlerin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etkenlere göre stres kaynakları da geliştirebilmektedir (Ertekin, 1993). Çalışma hayatı ile ilgili stres kaynakları, yöneticiler için sürekli sorun yaratırlar. Kaynaklar fark edilmeyince, etkili bir şekilde yönetilememekte, bunun sonucunda da kronik stres kaynakları haline dönüşmektedirler.

2.1.8.3.1. Ücret Sistemi

Bir işletmede ücret sistemi çalışanın hem örgüt, hem de örgüt dışı yaşamını yakından etkilemektedir. Çalışanın ücretini arttırarak yaşam koşullarını yükseltme çabası ile işletmelerin en az maliyetle en çok kârı elde etme amaçları ile çatışmaktadır. İş yaşamındaki streslerin bir kısmı da bu tür çatışmalardan doğmaktadır.

Çalışan kişinin her zaman için ailesinin beslenme ve barınma gereksinimlerini sağlaması gerekir. Kazancı yetersiz bir çalışan, günlük çekeceğinden ek gelir ihtiyacı duyarak fazla mesai yapacaktır. Ailenin minimum koşullarda geçimini sağlamak için ek gelire gerek duyularak aşırı çalışma durumu, bireyde stres ve ona bağlı olarak da sağlık sorunları oluşturacağı gibi, aile ve sosyal yaşam da bundan olumsuz bir şekilde etkilenecektir (Baltaş, 1997). Çalışanlar açısından düşük ücret, kötü evde yaşamak, yetersiz beslenmek, çocuklarına iyi bir eğitim sağlayamamak, zor günler için küçük tasarruflar gerçekleştirebilmek ya da hiçbir zaman borçtan kurtulamamak gibi sonuçlar

yaratmakta, bu durumda uzun vadede çalışanın ruh ve beden sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Örgütlerde uyulması gereken adil ücret sistemi üç temel ilkeye dayanmaktadır:

- Ücret yapılan işe göre ödenmelidir.
- Eşit işe eşit ücret ödenmelidir.
- Ücretler piyasa ücretleriyle ve standartlarıyla karşılaştırılabilir olmalıdır.

Söz konusu sisteme uymayan ücret durumları, hem örgüt hem de çalışanlar için sorun oluşturmaktadır. Adil bir ücret sisteminin olmaması aynı işe ve aynı konuma sahip iş görenler arasındaki ücret eşitsizliklerini yaratarak, çalışanların haksızlığa ve hayal kırıklığına uğramalarına ve sonuçta stres yaşamalarına neden olmaktadır (Çakır, 2006). Adil bir yapıya sahip ücret sistemi çalışanları olumlu yönde etkileyip motive edebilmektedir.

Son yıllarda ekonomik durum birçok kişi için önemli bir stres kaynağı olmaktadır. Çoğu kimse ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ikinci bir iş yapmak veya eşini çalıştırmak zorunda kalmaktadır. Bu da çalışanların ailevi etkinlikler ve dinlenmek, eğlenmek için ayırdıkları zamanı azaltmıştır (Uçman, 1990).

Ücret etmeni örgütte çalışanları motive etmesi ve örgüt verimliliği açısından oldukça önemli bir faktördür. Düşük ücret çalışanların temel gereksinimlerini karşılayamamasına yol açmakta dolayısıyla stres altında kalıp fiziksel, bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar yaşamasına neden olmaktadır.

2.1.8.3.2. Rollerdeki Belirsizlik ve Rol Çatışması

Örgütsel havayı olumsuz etkileyen ve stresi yaratan önemli bir etken de rol çatışmasıdır. Rol çatışması, psikolojik rahatsızlığa, olumsuz duygusal tepkilere yol açmaktadır. Yöneticilerin örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak, bunun neden olduğu stresi azaltabilmeleri mümkündür. Rol çatışması dört şekilde ele alınmaktadır (Ertekin, 1993):

- Rol çatışması, bir kişinin örgütteki rollerinin gerekleri ile bireyin kendi değerleri arasındaki çatışmadan dolayı yaşanabilmektedir.
- Rol çatışması, kişinin işyerindeki çalışanların, kendisinden beklediği davranışlar ve talepler ile iş dışındaki kişilerin beklentileriyle taleplerinin uyuşmadığı dönemlerde görülebilmektedir.

– Rol çatışması, bir kişinin göstereceği kapasitenin üstünde birbiriyle uymayan ek işler istendiğinde ortaya çıkabilmektedir.

– Rol çatışması, bir kişinin talep ve beklentilerinin aynı örgütte çalışan bir diğerinin taleplerine ve beklentilerine ters düşmesiyle oluşabilmektedir.

Bu değerlendirmelere göre, işteki iki beklentinin birbiriyle uyumsuz olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Çalışanın rolü ve davranış düzlemini benimsememesi durumundaki rol uyumsuzluğu, bireyin kapasitesinin, işin niteliği için gerektiğinden az ya da fazla olması ya da birden fazla yöneticiden çelişkili direktifler alması gibi değişik şekillerde ortaya çıkmaktadır.

Karar verme sürecinde katılım eksikliği ve iletişim eksikliği, bireyin davranışını sınırlandırabilmekte ve bağık duygusunun olmaması potansiyel bir stres kaynağı olarak görülebilmektedir. Karara katılma düzeyi, yetki ve sorumluluk eşitliği, kişiler arası rol çatışmasının varlığı, yetersiz kaynaklar, işin toplumsal düzeydeki saygınlığı, işteki konum, birden fazla kişinin iş görenden farklı isteklerde bulunması gibi durumlar, örgütsel rolden kaynaklanan strese yol açabilmektedir (Erdoğan, 1993). Diğer taraftan çalışan bireyin rolü, iş hedefleri ve sorumluluklarının da açık ve net olmaması da rol belirsizliği stresini oluşturabilmektedir. “Bütün rol çatışmalarında ortak özellik, kişiye gönderilen rolün, onun davranışlarını değiştirmeye yönelik baskı oluşturmasıdır (Cole, 1989).” Yani bireye verilen rol, kendisinde mevcut davranış desteği ile çatışarak bireyde içsel bir baskı oluşturmaktadır.

Yöneticiler genelde iş devir hızı, işe gelmeme, uyuşturucu ve alkol kullanımı, üretimde kalite düşüklüğü gibi konulara fazla önem vermezler. Gerçekte etkili bir yönetici bu tür durumların altında yatan nedenleri ve başarıyı düşüren diğer temel faktörleri araştırmalıdır. Bugün yöneticiler daha çok zayıf ve yetersiz eğitim, yetersiz araç ve gereç gibi önemli problemlere yol açabilecek faktörleri göz ardı etmektedirler. Bunun için stresi önlemede diğer belirtilen yöntemlerden farklı olarak işyerinde rol belirlenmesi ve sınıflandırılmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Tınaz, 2005). Çalışanların işin kendi beklentilerini karşılayacak düzeyde olup olmadığı belirlenmelidir. Ayrıca işyerinde rolden kaynaklanan stres yaygınsa buna uygun çözümler bulmak görevi yönetime düşer. Yönetim tarafından bu soruna bulunabilecek yollardan biri kişisel rollerin yeniden tanıtımı, görevlerin yeniden belirlenmesi yapılarak rol yükünün azaltılmasıdır (Hunt, 1994). Bu çözüm yolları zaman zaman iş

zenginleştirme programları ile birlikte uygulanabilir. İş zenginleştirme programları işi anlamlı, zengin ve rekabetçi yaptığı gibi aynı zamanda iş genişletmenin tanımını ve yapısal bir duruma gelmesini sağlayarak stresi azaltır.

Araştırmalar rol belirsizliği ve rol çatışmalarının da çalışanlarda kayıtsızlık, öfkelenme, tatminsizlik, sorumluluğu başkalarına yükleme gibi bazı problemlere yol açtığını göstermiştir (Baltaş ve Baltaş, 1999). Bu gibi olumsuz sonuçların önlenmesi için çalışanların rolünün açık bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Rol belirsizliğinin kaygı uyandıran diğer bir yönü de yönetimden yeterince destek alınmasıdır.

Gerilimin diğer bir nedeni olan aşırı rol yükünün azaltılması da örgütsel başa çıkma yöntemi olarak sayılabilir. Aşırı iş yükü ile yüklenen çalışanlara üstleri ilgi göstermeli, onlara yapılabilecek makul oranda iş vermelidir. İşin gerçekçi bir değerlendirmesi yapılarak aşırı çalışan kişilere isteseler de adaletli olmayan bir iş yükü yüklenmemelidir. Çünkü kontrol ve denge eksikliği olan bu kişilerde aşırı çalışma uzun dönemde tehlikeli birtakım sonuçlara yol açabilir (Bumin, 1990).

Monotonluğun verdiği iş stresini ve can sıkıntısını ortadan kaldırmak için iş basitleştirme metotları yerine iş rotasyonu, iş genişletme, iş zenginleştirme (yani işin planlanmasına ilişkin kararlara astları da katmak), iş karakteristikleri modelini (çalışanların değişik yeteneklerini kullanabilecekleri yetenekli ve bilgili oldukları, onlar için anlamlı olan iş sonuçları ile ilgili geri besleme alabilecekleri) uygulayarak onları işe, amirlerine ve iş arkadaşlarına bağlı, başarılı ve iş yerinde mutlu birer çalışan durumuna getirmek başvurulabilecek yöntemler arasında sayılabilir.

Her görev, iş görene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi içermelidir. İyi bir organizasyon, yeterli hizmet içi eğitimi ve bizzat iş üzerinde verilecek bilgi ve eğitim, kişilerin ne yapacaklarını gösteren görev tarifleri ve çalışanlardan zamansız bilgi istemeyi engellemeye dönük düzenlemeler rol belirsizliğini ve kişilerarası çatışmayı önemli ölçüde azaltabilir. Çatışmayı önleyici düzenlemeler, işin yapısına, iş gören ve yöneticinin beklentilerine uygun olmalıdır (Braham, 1994).

2.1.8.3.3. Sorumluluk

Önemli stres kaynaklarından biri olan sorumluluk, çalışanda sürekli ve potansiyel gerginlik yaratan bir duygudur. Çalışan birey, diğer insanların sorumluluğunu üzerine

almış ise, alacağı her kararda, uygulamalarında, onların yaşamlarına bir şekilde etki edeceğini bildiğinden strese girer (Şahin, 1998). Hatta çalışan bireye yüklenen sorumluluğun yüksek olması ya da bu sorumluluğu kişilik özelliklerinden dolayı yüksek olarak algılanması, çalışanın sağlığının bozulmasına neden olabilmektedir. Anlamli derecede stres yaşayan ve insanlardan sorumlu olan denetçiler ve yöneticiler, kontrol ettikleri insanlara göre, stres sonucunda daha çok ülserli ve yüksek tansiyonlu olduklarını ifade eden Balcı (2000), bu kişilerin; bütçe, proje ve ekipman gibi insana yönelik olmayan sorumlulukları olan kişilerden daha çok stres yaşadıklarını vurgulamaktadır (Balcı, 2000).

2.1.8.3.4. Yoğun İş Yükü

Yoğun iş yükü, belirli bir zaman dilimi içinde bir işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya iş standartlarının yüksek olması anlamına gelmektedir (Çam, 1995). Yani işin yoğun olduğu işyerlerinde zamanın kısıtlı olması ya da bireyin verilen görevi yürütebilecek kapasitede olmayışı olarak değerlendirilebilir. Aşırı iş yükü yanında yetersiz iş yükü de aynı ölçüde stres yaratmaktadır.

Genellikle iş yükü iki biçimde değerlendirilmektedir. Niceliksel iş yükü, yapılabilecek olandan çok işe sahip olmak biçiminde ele alınabilmektedir. Kişi içinde uzman olabilir ancak zaman baskısı, uzun çalışma saatleri, uygun dinlenme aralarının olmaması gibi etkenler çalışanın stres yaşamasına yol açabilmektedir. Nicelik bakımından fazla iş yükü, çalışanın evine işini taşımasına, dinlenmeye zaman bulamayıp aile yaşantısının bozulmasına neden olmaktadır. Niteliksel iş yükü ise, işin zor olması veya işin gereklerinin bireyin kapasitesini ve yeterliliğini aşmasıdır. İş, sürekli dikkati, üst düzeyde kararlar vermeyi ya da karmaşık bilgiyi kapsayabilir ancak bütün bunlar bireyin stres yaşamasına sebebiyet verebilmektedir (Aydın, 2008).

İşin çok olmasının yanında yapılan işin az olması da stresi oluşturan nedenlerdendir. Niceliksel az iş yüküne göre zamanının çoğunu oturarak geçiren, çok az iş yapan iş görenlerin çoğu can sıkıntısı ile karşı karşıya kalmaktadır. Buna karşın niteliksel az iş yükü ise tekrar eden, olağan ve zihinsel işleve gerek duyulmayan işleri ifade etmektedir, her iki durumda da insanlara sıkıntı vererek stres yaratmaktadır (Tınaz, 2005). Önemli olan işle ilgili iş yükünün strese neden olmayacak optimal bir seviyede tutulmasıdır.

Kişinin yeteneklerini aşan ya da sınırlayan ağır iş yükü; iş doyumsuzluğu, gerilim,

stres, kendini beğenmeme, sıkıntı duygusu, yüksek kolesterol gibi fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır. Fazla iş yükü strese yol açabildiği gibi, işin çok az olması da kendine güven eksikliğine neden olabilmekte, kişinin kendisini işe yaramaz olarak hissetmesine yol açabilmektedir.

2.1.8.3.5. Katılım

Katılım, kişinin kendi çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde, bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi olarak tanımlanır. İşyerinde olup biten değişikliklerin nedenine ilişkin bilgiden yoksun olmak, o birimde çalışanların kendilerine ilişkin güvenlerinin, morallerinin ve kontrol duygularının sarsılmasına yol açar (Şahin, 1998).

Kişinin çalıştığı iş yerinde karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stresin oluşumunu etkiler. Özellikle çalışanları etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda herkes stres yaşayacak, böylece üretim düşecektir. Çalışanın bilgisi, görgüsü ve istekleri örgütsel karar sürecinden ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur. Kararlara katılma ise bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltır (Özkalp ve Kırel, 1998).

2.1.8.3.6. İletişim Eksikliği

Örgüt içindeki haber, veri ve mesaj akışındaki bozukluklar, iş görenlerin görevlerini tam olarak yapamamasına ya da iletişim eksikliğinden ötürü yanlış adımlar atılmasına, bireylerin görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirememesine, dolayısıyla stres yaşamalarına yol açmaktadır. Bu unsurun ortadan kaldırılabilmesi, örgüt içinde etkin bir iletişim sisteminin kurulmasına bağlıdır (Balcı, 2000).

2.1.8.3.7. Yönetim Tarzı

Modern çalışma örgütlerinin otoriter bir hiyerarşiyle düzenlenmesi, örgüt içinde sıklıkla çatışma ve gerginliğe yol açmaktadır. Bu tür bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açmakta, özellikle cezanın kullanımı, kişilerde gerilim yaratmaktadır. Özellikle de sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları rekabete sokmak strese neden olmaktadır. Performansı yükseltmek için yapılan aşırı rekabet, birinin kazanırken diğerinin kaybetmesine yol açtığından yıkıcı ve maliyeti de yüksek olmaktadır.

Yönetim tarzı yöneticiyi stres kaynağı haline getirebilmektedir. Her yöneticinin kendine özgü bir yönetim anlayışı vardır. Bazı yöneticiler çalışanı sadece üretim faktörü olarak görmekte, bu durum da çalışanı zaman konusunda sınırlamayı ve sadece sonuç ile değerlendirmeyi beraberinde getirmektedir. Yine bu tarz yönetim anlayışı, çalışanları kararlara ortak etmeyip sadece emri yerine getirmesi gereken varlıklar olarak görmektedir. Bu tarz yöneticilerin aşırı takipçiliği, sadece sonucu vurgulamaları, hem kendisi hem de çalışanlar için stres kaynağıdır (Hunt, 1999).

İşyerindeki çalışma koşulları, işe devam, izin, ücret gibi politikalarda, bazen yönetici ve personel üzerinde stres yaratan etkenler olabilmektedir. Maddi koşulların yarattığı bedensel ve fizyolojik stres ve sorunlara ek, çeşitli politikalar bazen personelin psikolojik dengesini etkilemekte ve tipik stres davranışlarına yöneltmektedir. Bu stres etkenini ortadan kaldırmanın yolu, bir yandan maddi koşulları geliştirirken bir yandan da personeli, motivasyonunu kaybetmeye sevk eden politikaları sistemli bir şekilde inceleyip değiştirmekten geçmektedir.

2.1.8.3.8. İş Güvenliği

İş güvenliği, çalışma yaşamının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir. İşini kaybetme korkusu çalışanların kişilik saygısının azalmasına yol açabilmektedir. İş süreci üzerinde denetimin yitirilmesi ya da azalması, konum ve gelirden yükselme olanağının bulunmaması, aynı gelir düzeyi için daha çok çalışmanın gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının azalması, işi tamamlayabilme olanağının kaybedilmesi güvencesizliğin kaynakları arasında sayılmaktadır (Temiz, 2004). Sözü edilen değişiklikler, çalışan için çalışma grubundan ayrılma kaygısına da yol açmaktadır.

Gelir düzensizliği, ağır ve kötü çalışma koşulları, çoğu zaman alternatif iş olanaklarının bulunmayışı nedeniyle katlanılabilen bir durum arz etmekte ve iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini artırmaktadır (Findings, 2013) Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, işletme küçülmeleri, birleşmeleri ya da işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde iş görenlerin stres düzeyleri yükselmekte olup, aile çevresini de olumsuz yönde etkilemektedir (Balcı, 2000).

İş güvenliği olmayışının etkilerinin en çok görüldüğü kesim, evin geçimini sağlamakla yükümlü olan bireyler olarak kendini göstermektedir. Aile ekonomisine destek olma amacıyla çalışanların iş güvencesizliğinden dolayı daha az kaygı

yaşadıkları ifade edilmektedir. Algılanan iş güvenliği eksikliğinin ya da subjektif iş güvencesizliğinin psikolojik sıkıntılara ve fiziksel sağlık şikâyetlerine daha fazla neden olduğu belirtilmiştir. Algılanan iş güvencesizliği aynı zamanda iş stresine neden olan etkenlerden biri olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Witte, 2005). İş güvenliğinin olmayışı ile karşı karşıya olan bireyin yaşamı üzerinde planlama ve denetim olanağını yitirmesi, gerilimi ve stresi artırmaktadır. Gelecek ile ilgili belirsizlik, işi kaybetmenin getirdiği bireysel ve ekonomik sorunlar ve işini kaybetme kaygısı, kişinin iş yükü ile başa çıkma becerisini azaltmakta ve daha iyi koşullar için harekete geçmesini engellemektedir.

İş güvenliği eksikliği, iş stresini genellikle artıran bir etken olarak ortaya çıkmakta, ancak işin niteliği, çalışanın konumu ve iş yükü stres düzeyinde farklılığa yol açabilmektedir. Diğer taraftan, iş güvencesizliğinin neden olduğu strese, iş yükünün farklı etkilerinin olduğu da belirtilmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile belirli süreli ve geçici işlerde çalışanların iş yükü ve iş güvencesizliği açısından sahip olduğu farklılıklar, yaşanan stres düzeyini de farklılaştırmaktadır (Şentutan, 2005). Buna göre, belirli süreli veya geçici işlerde çalışanların iş güvencesizliği daha yüksek olmasına rağmen, iş yüklerinin diğerlerinden daha az olması stres düzeylerini düşüren bir etki yaratmıştır.

2.1.8.3.9. Kişilerarası Çatışmalar

Çatışmalar kimi zaman sosyal ve kurum yapıları için gerekli görülmeyle beraber, çoğunlukla taraf olanlar üzerindeki olumsuz, stres yaratan etkilerinden ötürü kaçınılmak istenen bir durum olarak ortaya çıkar. Stres unsuru olarak nitelendirilen çatışma, tarafların fizyolojik ve psikolojik yapılarında derin etkiler bırakabilmektedir. ”Çatışma, işletme içindeki kişilerin ya da grupların bazı amaçlarına ve çıkarlarına ulaşmak için birbirlerini engelledikleri bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Bumin, 1990).” Bu durum da genellikle ast, üst ya da personel arasındaki uyuşmazlıklardan ortaya çıkmaktadır. Bireyler arasındaki kişisel huzursuzlukların da örgütün işleyişine yansımaları kaçınılmazdır. Örgüt içinde yaşanan kişilerarası çatışma, bireylerin stres düzeyini artırarak onların ruh sağlığını da olumsuz etkilemektedir.

2.1.8.3.10. Psikolojik Taciz

İşyerinde strese neden olan etmenlerden birisi de mobbingdir. Genel olarak psikolojik şiddet uygulaması olarak da tanımlanan psikolojik taciz (mobbing), şiddetin maskelenmiş halidir denilebilir. Psikolojik şiddeti açıklamaktaki güçlük, normal eylemlerin büyük bir kısmını niyetlilik açısından açıklanamamasından ileri gelir. Buradaki şiddet, kendisini başka alanlara kaydırabilen, ya da kılık değiştirerek, maskeleyerek saklayan, patolojik ya da burjuvaya özgü kuramların düşündürdüğünden daha fazla yaygındır (Tınaz, 2006). Bu gibi eylemleri, niyetlilik açısından, ya da zihin açısından açıklamak, birçok zorluğu da beraberinde getirmektedir.

Mobbing ile stres arasında oldukça kuvvetli bir ilişki göze çarpmaktadır. Çünkü mobbing stres yapıcı bir özelliğe neden olduğundan dolayı stres mobbing sürecinin sonuçlarından biri olarak kendini göstermektedir. Bazı işletmelerde baskıcı tavırlara sahip olmayı, güçlü çalışanlar ve daha da güçlü bir üretkenlik oluşturan güçlü liderler olarak kabul eden bir anlayış vardır. Zorba bir tavra sahip olan yönetici ve çalışanlar, diğer çalışanları boyun eğdirmek için sürekli hırpalayan kışkırtıcı, törpüleyici, tehditkâr davranışlarda bulunurlar (Çobanoğlu, 2005). Karşısındakilere zarar vererek iş ortamından uzaklaştırmak için uyguladıkları birtakım sistematik davranışlar bazı çalışanların iş yaşamlarının sonlanmasına neden olabilmektedir. Gerçek bir baskıcı patronla, yöneticiyle, amirle ya da iş arkadaşıyla çalışmak zorunda kalan ve patronu, yöneticisi, amiri ya da iş arkadaşının kendisine uyguladığı mobbing davranışlarıyla mücadele etmek zorunda kalan çalışanlar için yaşadıkları bu deneyimler hukuki, ruhsal ve fiziksel sorunlara da dönüşebilmektedir.

Mobbing ile stres ilişkisi şu şekilde ele alınmaktadır (Tutar, 2001):

- Çalışanların aşırı stresli ortamlarda yöneticilerle aralarının gerginleşmesinden sonra mobbing süreci başlamaktadır.
- Çalışanların aşırı stres ortamında kendilerini aşırı stresli hissetmeleri mobbing ve hayal kırıklığının yaşanmasına neden olmaktadır.
- Çalışanların aşırı stresli ortamlarda örgütsel normları bırakmaları sonucunda mobbing davranışları oluşmaktadır.

Örgütsel çatışmanın yönetim tarafından gerektiği şekilde yönetilmemesi ve engellenmemesi sonucu, işletme içi çalışanlar arasında ya da yönetim ile çalışanlar

arasında olumsuz sosyal davranışlar artarak mobbingin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu tür davranışların zincirleme birleşimi, işletmelerde mobbingin kaçınılmaz olarak oluşmasını sağlamaktadır.

2.1.9. Öğretmen Stresi

Öğretmen stresi; öğretmenlerde mesleklerinden dolayı öfke, tansiyon, hayal kırıklığı, kaygı, depresyon ve sinirlilik gibi hoş olmayan duygu deneyimlerinin yaşanması şeklinde tanımlanmaktadır (Balcı, 2000). Stresin uzun zaman sürmesi durumu zihinsel ve duygusal bir bitkinlik durumunun ortaya çıkmasına, yani tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu stres, iş performansını olumsuz olarak etkilediği için okullarda da bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Stresle uğraşmanın ilk aşaması, öğretmendeki stresin varlığını kabul etmektir. Stresle kişisel zayıflık ve profesyonel yetersizlik arasında ilişki kuran kişiler için, stresi eğitimde, sınıfta, kabullenmek zordur. Onlar için sınıf zorluklarını kabul etmek; yetersiz olduklarını kabul etmekten daha baskındır. Öğretmen stresindeki en önemli etken, kişisel yararın kaybıdır (Akçamete vd., 2001).

Stresli ortam, öğretmenin ve buna bağlı olarak da eğitim öğretim sürecinin etkililiğini azaltabilir. Öğretmen ve öğretim süreci arasındaki organik bağ, stresli bir ortamda çalışan bir öğretmenin verimsizliğinin yarattığı sonuçların öğrencilere, diğer örgütlere ve giderek tüm topluma yansımaya neden olabilir (Başar, 1999).

Stres çoğu öğretmen için bir yaşam tarzı haline gelebilmektedir. Ancak mesleki stres özellikle kimyasal tepkiyi tetiklediği zaman önemli psikolojik ve buna bağlı fiziksel zararlara neden olabilir. Psikolojik olarak ani sınırlar, depresyon nöbetleri, sürekli gerilim hali, kaygı, zihin karışıklığı, kararsızlık ve devamlı üzüntü şeklinde kendini gösterir (Güney, 2006). Bunun yanı sıra, ciddi stresin panik ataklara, kalıcı duygu yetersizliklerine neden olduğu da ifade edilmektedir. Stresin uzun süre yaşanması hali ise kronik durumlara, baskı birikimlerinin ve işteki stresin sonucundan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinliğe yani tükenmeye kadar gitmektedir.

Okulla ilgili olan stresler, öğretmeni, öğretim yöntemini ve bu süreci kapsamaktadır. Bunun yanı sıra, zayıf psikolojik iklim, etkisiz liderlik, alt yapı eksikliği, programların karmaşık olması, yöneticilerin destek eksikliği bu nedenlerden bazılarıdır.

Öğretmenlerin oldukça sık yer değiştirmeleri, küçük okullardan büyük okullara geçiş, ikili ve normal eğitim yapan okullar arasındaki farklar gibi sorunlar da öğretmenleri sorunlarla karşı karşıya getirir (Başaran, 2006).

Öğretmenlerin yüz yüze geldikleri temel stres kaynakları şu şekilde ele alınmaktadır;

- Öğrencilerdeki motivasyon eksikliği,
- Disiplin sağlama,
- Zaman baskısı ve iş yükü,
- Değişikliklerle başa çıkma,
- Başkaları tarafından değerlendirilmek,
- Meslektaşlarıyla uğraşmak,
- Özsaygı ve statü,
- İdare ve yönetim,
- Rol çatışması ve belirsizlik,
- Yetersiz çalışma koşulları.

Bunların yanı sıra, zaman yönetimi, sık sık zaman sınırlaması ve aşırı iş yükü, mesleki sıkıntı, disiplin ve motivasyon, mesleki yatırım ve düşük düzeyli mesleki işbirliği öğretmenler için kaydedilen stres kaynaklarıdır.

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

- Yönetimsel destek,
- Meslekten kaynaklanan sıkıntılar,
- Mali açıdan güvenlik içinde olmama,
- Öğrenci disiplinine ilişkin sorunlardır.

Yönetici ve müfettişlerle ilgili stres kaynakları ise şu şekilde ele alınmaktadır (Aydın, 2008);

- Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin olmaması,
- Ast-üst çatışmaları,
- Haftalık ders programının adil olmaması, bazı öğretmenlere ayrıcalık tanınması ve saatlerin düzensiz olması,
- Müfettişlerin denetim sürecinde hata arama amacını taşıması,
- Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı ve tedirginlik,

- Yükselme olanağının olmaması,
- Okulda demokratik bir ortamın yaratılmaması,
- Yönetime katılma olanağının olmaması.

Görevden kaynaklanan stres kaynakları ise; (Aydın, 2008)

- Yetkilerin yetersiz olması,
- Çalışmaların karşılığının alınmaması,
- Aşırı ders yükü,
- İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması,
- İş arkadaşlarıyla geçimsizlik,
- Öğretmenler arasındaki dedikodu,
- Öğretmenler arasındaki siyasi gruplaşma.

Öğretmenlik mesleği, çağın getirdiği değişiklikleri, yeni eğitim gereksinimlerini ve artan iş sorunlarını kapsamaktadır. Öğretmen yetiştirmeye yönelik programlar ve daha etkin öğretmen değerlendirme planları, hem istenmekte hem de bunlara gerekli ekonomik destekler sağlanmamaktadır. Bu durum da potansiyel bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Kaynaklar, eğitim ve profesyonel destekler, bu sürecin parçaları olarak bütünlük kazanırsa, olumlu bir stres gelişebilmektedir.

Buna göre, toplumun da stres kaynağı oluşturduğu söylenebilir. Okuldan yüksek beklentiler, öğretmeni halkın eleştirisine uğramasına yol açabilmektedir. Sözelimi, medyada çıkan olumsuz yorumlar, öğrencilerin düşük puan alması, öğretmenlerin toplumun hastalığından sorumlu tutulmasıdır (Ertekin, 1993) Öğretmen stresinin kaynakları oldukça çeşitlidir. Öğretmenin kişiliği, çevresi ve bu süreçte oluşan iletişim süreci etkilidir. Öğretmede ve öğrenmede de stres esas olmaktadır. Bu tür tepkiler, mantıksız tarafları olsa bile stres yaratmaktadırlar.

2.1.9.1. Çevresel Stres

Bazı durumlar çevresel strese bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çevresel stres; sınıf stresi, okul ve mesleki stres olarak değerlendirilmektedir.

2.1.9.1.1. Sınıf Stresi

Sınıf stresini sınıfın küçük olması, kalabalık sınıflar, malzeme eksikliği, başarısız öğrenciler ve uygun olmayan çalışma mekânları oluşturmaktadır. Bu unsurlardan birinin olmaması normal karşılanabilir, ancak birkaç tanesinin eksikliği öğretmenin bütünlüğünü zedeleyebilir ve strese yol açabilir.

Öğretim ortamını etkileyen önemli değişkenlerden biri olan öğrenci sayısı, sınıfın düzeyine, kullanılan yöntem ve tekniğine göre değişir. Öğrenci sayısının az olması öğretmen için daha avantajlıdır. Öğretmen az sayıda öğrenci ile kendini daha rahat hissetmekte dolayısıyla, sınıfı daha etkili yönetebilmektedir. Sınıfın kalabalık olması değişik disiplin sorunlarının doğmasına yol açmakta ve stres yaratmaktadır. Bu tür ortamda öğrencilerin dikkati daha kolay dağılır, sınıfta düzeni korumak zordur ve büyük ölçüde anlatım yöntemi kullanılmak zorunda kalınır. Bu da öğretmenin çabuk yorulmasına ve güdüsünün azalmasına neden olur (Çınar, 2004).

Sınıfların temizlenmiş ve uygun ısıda olması, öğrencilerin dikkatini ve rahatlığını etkileyen önemli etmenlerdendir. Uygun sınıf ortamı öğrencilerin derse motivasyonunu kolaylaştırır. Fiziksel koşulları yetersiz olan sınıflarda ise öğrencilerin dikkatini toplamak öğretmenin işini zorlaştırarak strese yol açmaktadır.

2.1.9.1.2. Okulla İlgili Stres

Okulla ilgili stresler, öğretmeni, öğretme yöntemini ve öğrenme-öğretme sürecini kapsamaktadır. Bunlar;

Yöntem stresleri; zayıf psikolojik iklim, etkisiz liderlik ve alt yapı eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Sonuç stresleri; programın karmaşık olmasından, eğitimin kesintiye uğramasından ve yöneticilerin destek eksikliğinden kaynaklanır. Öğretmenlerin oldukça sık yer değiştirmeleri, küçük okullardan büyük okullara geçiş, ikili ve normal eğitim yapan okullar arasında farklar öğretmenleri bazı sorunlarla karşı karşıya getirir. Bunlar (Erdoğan, 2003);

- a) Önceki okuldaki bilinen çevreden ve güvenli olduğu alandan ayrılma,
- b) Daha büyük ve karmaşık okullarda çalışma,
- c) Daha karmaşık, yetenek, tavır ve davranışa sahip öğrencileri eğitmek,
- d) Örgütsel ve programa ilişkin değişimlere ya da öğretmenlerin değişikliğinden

dolayı öğretmenin değişik m¼d¼rlerle çalışmak zorunda kalması, karşılıklı birbirlerine alışma s¼reci, farklı streslere yol açabilmektedir.

Okulun fiziksel evre koşullarını oluşturan hava koşulları, aydınlatma, az ya da fazla ısı, g¼r¼lt¼, kalabalık gibi unsurlar ¼ğretmenlerin sağlığını ve psikolojik durumunu k¼t¼ şekilde etkilemekte ve strese neden olabilmektedir. Diğer taraftan k¼t¼ çalışma koşullarının temel psikolojik etkisi, motivasyonu da etkileyebilmektedir.

2.1.9.1.3. Mesleki Stres

Mesleki stres çalışanlarda; zorluk, karmaşıklık ve iş y¼k¼ gibi etkenler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, ¼rg¼t, işin yapısı ve çalışma ortamındaki insan ilişkileri çalışanlarda stres oluşturan etkenlerden bazılarıdır. Çalışma ortamında stres y¼k¼ fazla olan birinin bulunması, hem kendisi hem de diğer iş g¼renlerin g¼venlięini olumsuz y¼nde etkileyebilir. Çalışma yaşamındaki iřg¼c¼ devri ve devamsızlık gibi davranışların oluşmasında da stresin etkili olduğu vurgulanmaktadır (Aydın, 2008).

Bir meslek olarak ¼ğretmenlik, eğitim sekt¼r¼ne y¼nelik sosyal, k¼lt¼rel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik d¼zeye sahip alanda, ¼zel uzmanlık bilgi ve yeteneğini esas alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren profesyonel konumda bir uğraş alanıdır. Bunun yanı sıra, devletin eğitim-¼ğretim ve bununla ilgili y¼netim g¼revlerini ¼stlenen bir uzmanlık alanıdır. Okuldaki y¼neticiler, ¼ğretmenlerin ¼zellikle kendileri ve çocuklarını okula g¼nderen ailelerin beklenti ve d¼ř¼nceleri, bu değerlerin oluşmasında ¼nemli etkilere sahiptir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997).

¼ğretmenlik mesleği çağın getirdiği değişiklikleri, yeni eğitim ihtiyaçlarını ve artan iş sorunlarını s¼rekli içinde taşır. ¼ğretmen yetiştirmeye y¼nelik programlar ve daha etkin ¼ğretmen değerlendirme planları hem istenmekte hem de gerekli ekonomik destek sağlanmamaktadır (Başaran, 2006). Bu da potansiyel bir stres kaynağı olmaktadır. Kaynaklar, eğitim ve profesyonel destekler, bu s¼recin parçaları olarak b¼t¼nleřięi takdirde, olumlu bir stres şekli gelişebilir.

2.1.9.2. Etkileşimsel Stres

Belli stresler, bireylerin kendi ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. ¼ğretmen için birbirini etkileyen stres iki alanda oluşmaktadır, bunlar kişisel ilişkiler ve iş ile ilgili ilişkilerdir. Bu alanlar oldukça sık olarak birbirinin gelişimini etkilemektedir. Bazı bireyler, iş ilişkilerinde oldukça başarılı olmalarına karşın, kişisel yaşamda aynı

etkililiği gösteremezler. Olumlu kişisel imajı olan öğretmenlerde kronik stres daha azdır. Kişinin kronik stresi, aynı zamanda hassasiyetini de kırabilmektedir (Braham, 1994).

Meslekte yapılan değişiklikler ve eğitimdeki yeni gereksinimler de öğretmen üzerinde strese neden olmaktadır. Okullarda karşılaşılan etkileşimsel stres kaynaklarından biri rol çatışmasıdır. Öğretmene, yönetim, veli, meslektaşlar ve toplum tarafından yüklenen kapsamları farklı ve aşırı sorumluluklar, öğretmende strese neden olmaktadır (Izgar, 2001). İşbirliğini reddeden, sorunlu öğrencilerle çalışmak, öğretmenler için stres kaynağıdır. Diğer taraftan, yaşadıkları ekonomik sıkıntı ve kaygılar, ödül sistemindeki eksikler, bilgi akışındaki yetersizlikler ve liderlik türleri, öğretmenin mesleki stresle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır.

2.1.11. Öğretmenin İşlevinde Stresin Etkileri

İnsanların genelde iyi ya da kötü stresten söz ettikleri görülmektedir. Bazı durumlarda da, savunma mekanizması oluşturmanın yararlarına da rastlanılır. İyi stres, bedenin kendini savunması ve güçlüklerin üstesinden gelmesidir. Uyum sağlama, iyi performans sergileme, başa çıkmayı öğrenme, hatta zorluklara karşı dirençli olma gibi özellikler iyi stresin yararlı yönleri olarak değerlendirilebilir. Stresin belli bir düzeyde olması, organizmanın karşılaştığı sorunları çözmeye çaba harcaması için gereklidir (Baltaş ve Baltaş, 1999:65). Bu anlamda gelişmenin olabilmesi için yeterli düzeyde stresin gerekli olduğu, az ya da aşırı olması durumunda ise organizmanın gelişimini engellendiği ifade edilmektedir.

Olumlu stres, bireyin çevresiyle dengeli bir ilişki kurmasında başarısını arttırmaktadır. Herkesin rahat çalıştığı ve en verimli olduğu bir olumlu stres düzeyi bulunmaktadır. Stresle başa çıkmanın en temel koşulu, bu olumlu düzeyin üstüne çıkıldığında ya da altına düşüldüğündeki anları ve durumları fark edebilmektir. Bu konuda da uzmanlar öğretide görüş birliğinde olmaktadırlar (Şahin, 1998). Öğretmenlerin stresinin olumlu ve olumsuz bazı yönleri ise şu şekilde ele alınmaktadır (Balcı, 2000):

- Öğretmen stresinin olumlu etkileri;
- Öğretmenlerin kendi kapsamlarını geliştirir,
- Öğretmenlerin kişisel yararlılıklarını yükseltir,

- Sorunların çözümüne yeni bakış açısı geliştirir,
- Öğretmen tarzını kuvvetlendirir,

Stresi olumlu yönde kullanabilme çoğunlukla kişisel yeterliliği arttırıcı etki yapmaktadır. Ancak stres, öğretmenler üzerinde olumsuz etkilere de yol açabilmektedir. Buna göre;

- Yüksek tansiyon ve yeme alışkanlıklarındaki farklılıklar, psikolojik sorunlarda artış,
- Kronik depresyon ve sinirlilik durumuna bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik sorunlar,
- Kişisel olarak aşağılık duygusunun gelişmesi ve yardım etme isteğinin azalması,
- Hem fiziksel, hem de psikolojik enerjinin kaybı sonucu psikosomatik hastalıkların artması.

2.1.12. Mesleki Stresin Giderilmesi

Stres günlük yaşamın olağan ve kaçınılmaz bir parçasıdır. İyi yönetildiğinde, bireyin yaşamı daha tatmin edici ve daha kaliteli olacaktır. Önemli olan stressiz bir yaşam değil, kaynağından çözümlenerek stres ile başa çıkabilmektir. Başa çıkma, insanın gücünü aşan, belirgin iç ve dış kaynaklı stresi düzenlemede, zihinsel ve davranışsal bir çabadır (Karaca ve Aşkın, 1995). Yani, insanın kendi kapasitesini aşan stres kaynaklarına karşı verilen sistematik bir uygulama olmaktadır. Davranış bozukluğunun altında sıklıkla hatalı sorun çözme yönteminin yer aldığı ileri sürülmektedir ve başa çıkmada hedef, sorunun çözülmesidir (Artan, 1986). Uzmanların stresle başa çıkmadaki en önemli yargısı şu cümle ile özetlenebilir: Amaç, stresten uzak bir yaşam sürdürmek değil, stres ile etkin bir şekilde mücadele etmeyi öğrenmek olmalıdır.

Yaşamın her evresinde olduğu gibi iş yaşamında da stresten kaçınmak olası değildir. Çalışma ortamında yaşanan stresin etkilerini bütünüyle ortadan kaldırmak ise oldukça güçtür. Bu durumda yapılması gereken şey, bu ortamda iş görenlerin dengesini bozan, sağlığını olumsuz yönde etkileyen stresi minimum düzeye indirgemeye çalışmaktır. Stresle yani zorlamayla baş etmek, zorlamayı azaltmak ya da tamamen yok etmek için insanların yeni davranış kalıplarını kazanması, öğrenmesi ve benimsenmesi

gerekmektedir. Bireyler zorlamadan kaçacak veya zorlamayla mücadele edecek davranış kalıplarını öğrenerek benimsemeli ve kullanabilmelidir.

2.2. STRESLE BAŞ ETME YOLLARI

Ürktüğümüz, öfkelendiğimiz, endişelendiğimiz zamanlarda vücudumuz birtakım kimyevi maddeler salgılayarak bizi rahatsız eden güçlülere karşı bünyemizi hazırlar. Bu kimyevi maddeler vücutta az veya çok salgılanırsa zararlı olabilir. İnsan bütünüyle stresin ya da gerilimin olmadığı bir ortamda yaşayamaz. Bu hem imkânsızdır hem de fonksiyonlarımızı yerine getirmek için bir miktar stres duymak gerekir. Ancak artan stres, kişinin performansını daha fazla yükseltmeyecek seviyeye ulaştığında sınıra gelmiş demektir. Yorgunluk noktası kişiden kişiye farklılık gösterebilir ama herkeste vardır.

Stresin artık tahammül edilme boyutunu aştığı hallerde gergin omuzlar, dişleri sıkma, diş gıcırdatma, tırnak yeme, yumrukları sıkma, aşırı hassasiyet, sabırsızlık, sinirlilik, küçük problemlere tepki gösterme, aşırı sigara ve alkol kullanımı, iştahta veya uykuda değişiklik gibi belirtiler gözlenir. Bunların akabinde stresten dolayı oluşan ve sarf edilemeden kalan kimyevi maddelerin, kişinin yaşına, bünyesine, cinsiyetine, kişilik yapısına göre değişen çeşitli reaksiyon ve hastalık hallerine sebep olması da muhtemeldir. Bu tür hastalıklara ise psikosomatik hastalıklar adı verilir. Görüldüğü üzere stresten kaçmak mümkün değildir, üstelik strese günlük hayatta bir noktaya kadar ihtiyaç duyulur (Saygılı, 2002). Stresi dengede tutmak ve olumsuz sonuçlara neden olmasını engellemek için ise, insanlar çeşitli başa çıkma mekanizmalarına başvurur.

2.2.1. Stresle Baş Etmenin Yolları

Stres günlük yaşamın olağan ve kaçınılmaz bir parçasıdır. İyi yönetildiğinde, bireyin yaşamı daha tatmin edici ve daha kaliteli olacaktır. Önemli olan stressiz bir yaşam değil, kaynağından çözümleyerek stres ile başa çıkabilmektir. “Başa çıkma, insanın gücünü aşan, belirgin iç ve dış kaynaklı stresi düzenlemede, zihinsel ve davranışsal bir çabadır (Karaca ve Aşkın, 1995).” Yani, insanın kendi kapasitesini aşan stres kaynaklarına karşı verilen sistematik bir uygulama olmaktadır. “Davranış bozukluğunun altında sıklıkla hatalı sorun çözme yönteminin yer aldığı ileri sürülmektedir ve başa çıkmada hedef,

sorunun çözümlenmesidir (Artan, 1986).” Uzmanların stresle başa çıkmadaki en önemli yargısı şu cümle ile özetlenebilir: Amaç, stresten uzak bir yaşam sürdürmek değil, stres ile etkin bir şekilde mücadele etmeyi öğrenmek olmalıdır.

Yaşamın her evresinde olduğu gibi iş yaşamında da stresten kaçınmak olası değildir. Çalışma ortamında yaşanan stresin etkilerini bütünüyle ortadan kaldırmak ise oldukça güçtür. Bu durumda yapılması gereken şey, bu ortamda iş görenlerin dengesini bozan, sağlığını olumsuz yönde etkileyen stresi minimum düzeye indirmeye çalışmaktır. Stresle yani zorlamayla baş etmek, zorlamayı azaltmak ya da tamamen yok etmek için insanların yeni davranış kalıplarını kazanması, öğrenmesi ve benimsemesi gerekmektedir. Bireyler zorlamadan kaçacak veya zorlamayla mücadele edecek davranış kalıplarını öğrenerek benimsemeli ve kullanabilmelidir.

Yılmaz’a (2011), göre “stresle başa çıkmada amaç; kişiye stres oluşturan öğeleri ve bunlara verdiği tepkileri tanıtmak, problemlerin doğru teşhisine yardımcı olmak, stres vericileri yönlendirmek, kendini fizyolojik ve psikolojik zararlardan korumak için yöntemleri öğretmek ve geliştirmektir (Yılmaz, 2011).” Stresle baş edebilmek için öncelikle kişinin stres yaratan etkenlerin neler olduğunu belirlemesi ve durumunun farkında olması gerekmektedir. Daha sonra kişi kendine uygun stresle mücadele yöntemleri geliştirerek stresle etkin baş edebilir.

Stresle başa çıkmayı işletme yönetimi açısından bireysel ve örgütsel başa çıkma yöntemleri olarak iki grup altında toplamak mümkündür. İş yaşamında bireyin karşı karşıya kaldığı stresörleri kendisinin yok etmesi oldukça güçtür. İşte bu durumda bireysel başa çıkma yöntemlerine başvurması, stresin olumsuz etkilerini denetim altına almasına yol açacaktır. İşletme örgütünü kuran ve yönetenler de stres oluşturan etkenlerden bir kısmını yok edebilirse, bireyin daha huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlayacaklardır.

Stresle mücadele yöntemlerini bireysel ve örgütsel olarak iki grupta toplamak mümkündür.

2.2.2. Stresle Baş Etmede Bireysel Stratejiler

Stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlerden birincisi bireysel stratejilerdir. Stresin merkezi, temel olarak bireyin algılamalarının ve deneyimlerinin sonucunda ona

yükledikleri anlamlarda gizlidir. Bireyin strese olan bakışı onu yorumlaması ve onu kendi içinde değerlendirmesi stresin azalmasına veya artmasına neden olmaktadır. Stresin genellikle birey kaynaklı olduğunu söyleyebiliriz. Her bireyin strese verdiği tepkiler farklılık göstermektedir. Benzer ortamlarda bulunan bireyler arasında bile strese verilen tepkiler çok farklıdır. Bazı insanlar aynı çalışma koşullarından ve iş ilişkilerinden rahatsız olurken bazı bireyler bu ortamı motive edici olarak algılayabilir (Cüceloğlu, 2008). Her bireyin strese karşı verdiği tepkiler farklılık gösterirken, bireylerin stresle başa çıkma yöntemleri de farklılık göstermektedir. Stresle başa çıkma yöntemleri olarak bu bölümde; savunma mekanizmaları, meditasyon ve gevşeme, biyolojik geribildirim, dua ve ibadet, pozitif düşünme, beslenme, toplumsal destek ile sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma ele alınacaktır.

2.2.2.1. Savunma Mekanizmaları

Birçoğumuz stres sonucu oluşan belirtilere karşı mücadelede olumsuz yolları kullanmaktayız. Bunlar, kaçma ya da pasif davranışlar veya saldırganca, öfke dolu davranışlar sergileme; içki, sigara ve alkolden yardım beklemek; kötü beslenmek, aşırı ya da yetersiz yemek; intihar gibi yapıcı ve uygun olmayan davranışları içerir. Bireyin kendisini aldatmaya yönelik tutumlarının, kısa vadede ise yaradığı görülse de bunlar uzun vadede kişiye zarar verici etkenler durumuna gelmektedir. Kişinin kendini aldatmaya yönelik tutumları arasında reddetme, bastırma, mantığa bürünme, karşı tepki geliştirme, yansıtma, yer değiştirme, düşünselleştirme gibi savunma mekanizmaları vardır (Şahin, 1998).

Psikoanalitik kurama göre “savunma mekanizmaları, bireyin çocuklukta travmatik yaşantılarını bilinçten uzaklaştırma fonksiyonunu taşırlar (Branner, 1998).” Bu kavram ilk kez Freud tarafından kullanılmıştır. Buradaki tanıma göre kişi, yaşadığı hoş olmayan bir olayı bilinç düzeyinde tuttuğu takdirde yaşanan gerilim ego gücünü aşacak nitelikte ise bu anıya ait olumsuz duygu ve düşünceler bilinçten uzağa itilirler bu sürecin gerçekleşmesini sağlayan etkenler ise savunma mekanizmaları olmaktadır (Freud, 1989).

Ruhsal yapı egemen olamayacağı kadar büyük iç ya da dış kaynaklı bir uyaran akımıyla karşılaştığında otomatik olarak bunalım ortaya çıkar. Egonun duygusal algılama, bellek ve bazı tip düşünce süreçleri gibi görev ve işleyişlerinden bazıları

tehlikeyi tanımakla ilgilenirken, egonun diğer bölümleri ya da görev ve işleyişleri tehlikeye bunalım olarak algılanan duyguyla tepki verir. Ego, travma yaratan durumu karşılaştırmak ya da ondan kaçınmak üzere harekete geçerek id dürtülerini denetlemeyi ve bloke etmeyi sağlar. Ego işlevi haz ilkesinin işleyiş ilkesi kapsamında, gelen tehlikelere karşı koymak için, kendi işlevi olan savunma mekanizmalarını devreye sokar (Freud, 1998).

Anna Freud, savunma süreçlerinin gelişim döneminin erken dönemlerinde gelişmeye başladığını işaret ederek savunmaların üç işlevi bulunduğunu belirtmiştir (Freud, 1989).

- Düşünsel içeriğin kapatılması
- Düşünsel içeriğin çarpıtılması
- Düşünsel içeriğin zıt içerikler kullanılarak örtülmesidir.

Ağır bir zorlanma durumu yaşamakta olan birey başlıca iki sorunla karşılaşır: Oluşan yeni sürece uyum sağlayabilmek ve psikolojik dağılmaya karşı kendi kendini korumak. İlki çabaya yönelik davranışlarla, ikinci grup sorunlar ise davranışlarla çözülmeye çalışılır. Ego savunma mekanizmalarının geliştirilmesinde öğrenme önemli bir rol oynar. Bu tepkiler insanı kendi gözünde değerini yitirmesine neden olabilecek yenilgiler gibi dış tehlikelerden ya da suçluluk duygusu uyandıran istekler gibi iç tehlikelerden korurlar. Bu korunma kişinin (Freud, 1998):

- Duygularını inkâr etmesi, olayları değişik biçimde algılaması ya da algı alanını daraltmasıyla
- Olaylara duygusal katılımı azaltarak ve
- Tehlikeye karşı savaşarak oluşur.

Savunma mekanizmalarından biri olan fantezi ya da hayal kurma ise “bireylerin kendi içlerinde ya da dış dünya ile yaşadıkları çatışmaları hayallerinde çözümleyerek rahatladığı bir başa çıkma mekanizmasıdır (Ersevîm, 1997).” Bireyler, olayları gerçekteki şekilleri yerine, olmasını istedikleri biçimde hayal ederler. Freud, insanların çocuklukta oyunlar oynadıklarını, belli bir yaştan sonra da bu oyun oynama alışkanlığının yerini hayal kurmaya bıraktığını söyler. Çocuk oyun oynamaktan utanmazken ve gerçek ile hayal arasında kesin bir ayrımın olduğunun farkındayken; yetişkin hem hayal kurmaktan utanır hem de gerçek ile hayal arasındaki katı sınırları zaman zaman ortadan kaldırma yoluna gider. Gündüz hayallerine fazlasıyla rağbet gösteren bu insanlar gerçek hayatta yakalayamadıkları mutlulukları hayallerinde bulur

ve doyumaya ulaşmaya çalışırlar. Hayal kurma şekilleri ve bağlamları kişinin cinsiyetine, kişiliğine ve koşullarına göre değişiklik gösterir.

Ego savunma mekanizmalarının, gündelik yaşamdaki mücadeleden ayrıldığı en önemli özellik bu tepkilerin bilinçdışı gerçekleşmesi ve işlemesidir. Kişi kullandığı savunma mekanizmalarının farkında değildir, mekanizmanın dinamiklerinin ve oluşturduğu duygu ve davranışların farkında olmadan yaşar (Gençtan, 1999). Savunma mekanizmaları, bireylerin stresle başa çıkmada ve kısa süreli stresten uzaklaşmalarında sıkça başvurdukları bir yöntemdir. Kişi bir zorlanma ile karşılaştığında bu durumla baş edebilme gücünü kendisinde bulursa, çabaya yönelik bir davranış biçimi gösterir ve içinde bulunduğu duruma uyum sağlamaya çalışır. Yetersiz kaldığı durumlarda ise belirmeye başlayan stresten kurtulabilmek amacıyla savunmaya yönelik tepkiler geliştirir (Ertekin, 2001).

2.2.2.2. Meditasyon ve Gevşeme

Meditasyon kişide derin gevşeklik durumu oluşturacak teknikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Meditasyonun doğu felsefelerine dayanan dinsel bir yönü bulunsa da sadece bundan ibaret değildir. Meditasyonda kimi zaman bir sözcük, kimi zaman bir renk, bazen kendi soluk alıp verişiniz, kimi zaman da soyut bir kavram ya da bir nesne üzerinde yoğunlaşma önerilir. Bütün bu tekniklerin özü, zihnin günü birlik yaşanan stres verici olaylardan uzaklaşarak başka yönlere çevrilmesine ve bireyin zihinsel olarak sakinleşmesine dayanır (Şahin, 1998).

Bu yöntem bir stres azaltma yöntemi olarak gevşeme eğitimi olarak gerçekleştirilmektedir. Bu yöntem katılanlara kendi bedenlerinin belirli bir kısmı üzerinde yoğunlaşmaları ve daha sonra kaslarını dinlendirmeleri öğretilmektedir. Bu tarzdaki bir yoğunlaşma tüm bedende zamanla bir gevşeme ve rahatlama sağlamaktadır. Meditasyon, derin ve düzenli nefes almalar ve bazı ses ve ifadeleri tekrar etme üzerinde yoğunlaşmaktadır. Gevşeme yanıtı ise bu teknikle birlikte, katılanlara daha çabuk dinlenmelerini ve rahatlama yöntemlerini öğretmektedir. Bazen kaslardaki gerginlik, biyolojik geri besleme ile birlikte bu yaklaşımla gevşetilebilmektedir.

Amaç bireyi zihinsel kaygı, gerilim ve kuruntulardan uzaklaştırarak, bir rahatlık ve sakinliğe ulaştırmaktır. Bu yöntemleri öğreten kurslar olmakla birlikte meditasyon için gerekli bilgiyi kişiler kendi kendilerine de öğrenebilmektedirler. Meditasyon tekniğini

bilen bir birey, ani veya uzun süreli strese neden olan durumlarla daha kolay ve etkili bir şekilde başa çıkabilir. Yapılan araştırmalar, meditasyonun zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır (Aydın, 2008).

Gevşeme ise stresin yaratmış olduğu günlük gerginlikleri azaltmak ve vücudun bozulan dengesini düzenlemektir. Gevşeme teknikleri basit olup kısa süreli olarak her yerde uygulanabilir. Böylelikle stres anında ortaya çıkan sorunlar önlenerek stresin yaratmış olduğu etkiler en aza indirgenebilir. “Gevşeme, gerilimi daha birikmeden önce, önlemeye yönelik bir yöntemdir. Gevşeme aslında bir tür boş verme, kendinizi bırakma sürecidir. Gevşediğiniz de kasılma ve sertlik yerine, açılma ve serbestlik hissedersiniz. Kaslarınız gevşemiştir ve bu şekilde içinde bulunduğunuz duruma daha rahat uyum sağlırsınız (Robertson, 2004).” Kişinin stresten uzaklaşmasına yardımcı olacak gevşeme yöntemleri şunlardır:

Otojenik gevşeme;

Bu gevşeme yöntemi iki Avrupalı doktor, Schultz ve Luther tarafından geliştirilmiştir. Bu yöntem, vücuda istem dışı bazı işlemlerin düzenlenmesi için uyarıda bulunmaya dayanan, bir tür oto hipnoz yöntemidir (Robertson, 2004).

Progresif gevşeme;

E. Jacobson tarafından 1938’de geliştirilen bu gevşeme yöntemi, kas gerilmesi üzerinde durur ve kasları germeye serbest bırakmaya dayanan sistematik bir süreç kullanılarak uygulanır. Bu yöntem özellikle işyerlerinde belli bir kas grubunu kullanarak çalışmalarını gereken, fakat bunun yanında diğer kasları için gerginlik hisseden kişiler için faydalıdır. Kademeli gevşeme çeşitli kas gruplarını ayırt etmeyi ve sadece yapmakta olduğumuz iş için kullanılması gerekenleri kullanmayı öğrenmeye yardımcı olacak bir yöntemdir (Robertson, 2004).

Gevşeme eğitimi, stresin etkilerini azaltmak için kullanılan mükemmel bir yöntemdir. Meditasyon ise gevşeme eğitimine göre daha az başarılı olmuştur (Ertekin, 2001).

2.2.2.3. Biyolojik Geribildirim

Biyolojik geribildirim (biofeedback) gevşemeyi öğrenmeyi, son derece kolaylaştıran bir yöntemlerden biridir. Biyolojik geribildirim, insanın normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin bir araç yardımı ile farkında olduğu

ve bir eğitim programı içinde otonom faaliyetlerini (beden sıcaklığı, ter bezi salgısı vb.) istenilen yönde düzenlemeyi öğrendiği bir tekniktir (Baltaş ve Baltaş, 1999). Biyolojik geri besleme, gerilim altındaki insanlara, kendi organizmalarındaki stres belirtilerini öğretme ve denetleme imkanı sağlar.

Biyolojik geribildirim tekniği düşünceler, duygular ve beden arasındaki ilişkiyi somut bir biçimde ortaya koyar böylece zihninden kendisine sıkıntı veren bir düşünce geçiren kişi, beden yüzey sıcaklığı düştüğünden, kas gerimi ve ter bezi faaliyeti arttığından, anında, ses ve ışık sinyalleriyle haberdar olur. Bu yöntemle kişi kendisine yansıtılan bedensel faaliyetlerini kontrol etmek ve bunları kendi isteği doğrultusunda kullanmak alışkanlığını kazanır.

Biyolojik geribildirim yönteminin esası kalp atışları ve kas gerilimlerinin elektronik bir araçla kaydedilmesi ve ölçülmesine dayanır. Bu amaçla; tartı, termometre, yalan makinesi, galvanik deri tepkisi ölçerleri, elektromiyograf olarak bilinen araçlar kullanılır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996). araçlarla yapılan ölçümlerde ışık ve ses sinyalleri ile bedendeki otonom süreçlerle ilgili bilgiler elde edilir. Bu teknik sayesinde, vücudumuzun otonom süreçleri ile ilgili denetimleri yapmak ve bu süreçlerin bizim tepkilerimizden nasıl etkilendiğini anında öğrenmek mümkün hale gelmektedir (Ertekin, 2001).

2.2.2.4. Dua ve İbadet

Din konusu; karşılaştığımız birçok sıkıcı ve çözümsüz olduğunu düşündüğümüz olaylar karşısında sığındığımız, rahatladığımız, huzur duyduğumuz yerdedir. İnananların Tanrıya olan bağlılığı ve dinin yaşam için gerekliliği insanı tarifi olmayan iç huzura ve rahatlığa sokar. İbadet sırasında kul ve yaratan arasındaki birebir kalma, kişiyi istediği gibi manevi doyuma ulaştırır. Özellikle yaşlılık dönemi, artık hayatın sonuna yaklaşıldığının, “geldik ve gidiyoruz, yok oluyoruz” olgularının anlamlandırıldığı bir dönemdir. Yapılan araştırmalarda, yaşlılarda Tanrı inancının daha kesin ve kararlı olduğu, ölüm sonrası hayata, cennet ve cehennem varlığına, ilahi mahkemeye duyulan inancın, bu dönemdeki bireylerde belirgin bir oranda artış gösterdiği belirlenmiştir. Din, yaşlı bireyin karşılaştığı çözümü zor psikolojik sorunlar ve sıkıntılara karşı bir denge unsurudur (Koç, 2002).

Dua etmek, ibadet etmek insanı, inancı gereği olumsuz düşüncelerden

uzaklaştırmaya, yaratıcı ile kurduğu kuvvetli bağ huzur duygusunun oluşumuna neden olur. “Din insan hayatına bir anlam kazandırması, dini inanç ve değerlerin başta gelen fonksiyonlarından. Birey böylece dini inancı sayesinde, sağlam ve güçlü bir maneviyata sahip olarak hayatın getirdiği çeşitli engeller karşısında mücadele edebilme gücü bulabilmekte, stres ve depresyondan kendisini koruyabilmektedir (Cengil, 2003).” Dua uzun zamandan beri stresle baş etme yöntemi olarak kullanılmıştır. “Duanın kaygı, stres, anlamsızlık, boşluk ve yalnızlık gibi çağımızın önemli ruhsal hastalıklarına karşı ruh sağlığını olumlu şekilde etkilediği ve en önemlisi kişileri geliştirdiği, araştırmalar vasıtasıyla tespit edilmiştir (Eğri, 2003).” Dua okurken ayetlerin tekrar edilmesi, meditasyon yönteminde olduğu gibi yoğunlaşmaya neden olup, kişinin rahatlamasını sağlar.

Araştırmalara dayalı bulgulara göre kendi ötesinde ve üzerinde üstün bir varoluşa, deneyüstü olumlu pozitif bir güce ya da derin bir anlama inanıp bağlananlar, sağlık açısından çok önemli avantajlara sahiptirler. Söz konusu avantajlar şu şekilde sıralanabilir (Bahadır, 2002):

- Kriz, stres veya sosyal çatışmaları daha kolay aşabilmeyi sağlar. Bu noktada inanç, başa çıkma sürecini destekler.
- Bunalım ve diğer psikosomatik hastalıklara yakalanma riskinin daha az olmasını sağlar. Bu noktada inanç, önleyici ve koruyucu bir işlevi yerine getirir.
- İyileştirmeye yönelik daha güçlü bir umut ve güven geliştirebilme olanağı sağlar. Bu noktada inanç iyileşme sürecini hızlandırır.
- Alkol, uyuşturucu, sigara gibi bağımlılık yaratan alışkanlıklar geliştirme tehlikesini düşürür. Bu çerçevede inanç, sakinliği ve olgunluğu besleyen sağlıklı bir fizyolojik gelişimi destekler.
- Acı deneyimleri ve ölümü daha rahatlıkla karşılama, yaşamın son aşaması ve ölüm sonrası yaşam için korku ve kaygılardan uzaklaşmayı sağlar. Bu noktada inanç, önemli bir düzenleyicidir.

2.2.2.5. Pozitif Düşünme

Bir konuyu ele alış, düşünüş ve yaklaşım biçiminin sorunu çözmeye yararı yok ise, o düşünce şekli geçerli değildir. Bu yaklaşımın içine çeşitli konulardaki kaygılar da

alınmaktadır. Düşünce şeklinin sorun çözümüne katkısı olması gerekmektedir. Sözelimi ertesini gün bir geziye gidilecekse, havanın güzel olması istenebilir. Ancak, havanın güzel olup olmayacağı ya da olmazsa günün berbat olacağını düşünmenin ve üzülmünün sorunun çözümüne bir katkısı yoktur. Dolayısıyla, bu tür bir düşünce biçimi gerçekçi ve geçerli bir bakış açısı değildir (Baltaş, 1987). “İyimser bireyler daha çok “sorun odaklı” başa çıkma stratejilerine yönelirken, kötümser yaklaşım içinde olan bireyler ise daha çok “duygu odaklı” başa çıkma stratejilerini kullanmışlardır (Tutar, 2001).” Yani, soruna karşı sahip olunan olumlu bakış açısının iyimserlikle pozitif, kaçınmanın ise negatif açıdan bir ilişkiye sahiptir ve iyimser kişilerin sorunlarla başa çıkma kapasitesine sahip olduğu, kötümser bireylerin ise olaylarla duygusal olarak özdeşleştikleri görülmektedir.

2.2.2.6. Beslenme

Sağlıklı beslenme vücudumuzun içsel ve dışsal tehditlere karşı direncini arttıracığından çok önemlidir. Stresle beslenme alışkanlığı arasında doğrudan bir ilişki kurmak zordur. Ancak antioksidan olarak bilinen, yani hücre yenileyici beslenme alışkanlığı, stresin hücrelerde yaptığı yıpranmayı azaltacaktır. Bunu sağlamak için özellikle kafein, alkol, sigara, şeker, tuz ve yağ gibi maddelerden mümkün olduğunca uzak durarak sebze ağırlıklı ve karbonhidrat, mineral ve vitamin bakımından dengeli bir beslenme alışkanlığını edinmemiz bizler için vazgeçilmez olmalıdır (Tarhan, 2006).

Beslenme ile stres arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle bazı yiyeceklerin stresi başlattığı, artırdığı, hatta bireyleri strese karşı daha duyarlı hale getirdiği araştırmalar sonucunda doğrulanmıştır. Stresi artıran çok sayıda beslenme alışkanlığı vardır. Bazı besinler ya sempatik sinir sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyararak ya da yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı artırarak stres oluşturmaya katkıda bulunur. Kafein içeren maddeler (kahve, kolalı içecekler, çikolata ve kakao) fazla miktarda tüketildiğinde vücudu uyanık tutarak, stres hormonlarının salgılanmasına yardım ederler. Rafine şeker ve beyaz un, B kompleks vitaminlerinin vücutta aşırı tüketilmesine neden olurlar. Bu vitaminlerin eksikliği ise kaygı tepkilerine, depresyona uykusuzluğa ve kalp damar sistemi zayıflıklarına neden olmaktadır. Aşırı tuz tüketimi, vücutta fazla su tutulmasına yol açmaktadır. Fazla su tutulması ise stres belirtilerinden biri olan kan basıncını artırmaktadır. Stresle başa çıkmak için beslenme alışkanlıkları

gözden geçirilmeli ve dengeli bir beslenme programı izlenmelidir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

2.2.2.7. Sosyal Destek

Stresin oluşturduğu olumsuzluklarla mücadelede sosyal destek sistemleri önemli yere sahiptir. Çalışanların, görüşme yoluyla destek alabileceği birimlerdir, çalışan ve işletmeler açısından oluşabilecek ve oluşmuş sıkıntılarla mücadelede çok önemli yere sahiptir. “Sosyal destek sistemi olarak, kişinin bir ya da daha fazla sayıda insan ile sık sık görüşmesini bunlardan güçlü ve olumlu duygularla birlikte ihtiyaç duyduğu duygusal yardımı alma ve verme isteği ile yeteneği taşıyan ilişkiler tanımlanmaktadır (Bekçi vd. 2007).”

İşyerinde kurulan yakın arkadaş ilişkileri, iş dışında arkadaşlarımızla yaptığımız etkinlikler, ev ziyaretleri, belli faaliyet gösteren kuruluşlara yapılan üyelikler olan bireylere sosyal destek sağlamaktadır. “Sosyal destek ile bireyler; fizyolojik ve psikolojik olarak daha iyi olmakta, stresi yaratan durumla karşılaştıklarında stresle başa çıkmada daha başarılı gözükmekte, daha paylaşımcı ve katılımcı olmakta, bireylerle ve örgüt ile olan ilişkilerini geliştirmekte ve sağlıklarını korumada daha aktif olabilmektedirler (Tutar vd., 2006).”

İnsan, yaradılışı gereği bağıllık duygusuna sahiptir. Bağıllık ihtiyacı, sevme, sevilme, ait olma, başkaları tarafından takdir edilme, onu oluşturan çevresiyle birlikte olma, sevdikleri ile vakit geçirme, saygı duyma gibi duyguları içermektedir. “Fertlerin bağıllık ve sevgi ihtiyaçlarının önemli bir kısmı birinci olarak aile ve yakın akraba çevresinde, ikinci olarak da çeşitli sosyal destek grupları içerisinde tatmin edilirler (Sabuncuoğlu, 1987).” Belirli bir sosyal destek grubu içerisinde olan fertler duygusal, bilgisel, dostluk ve maddi bakımlardan birbirlerine destek olmaktadır. Bu anlamda çok sayıda olumsuz hayat olaylarıyla karşılaşan ve buna karşılık belirli bir sosyal destekten yoksun olan kişiler, yüksek sosyal desteğe sahip benzerlerine göre daha fazla maruz kalırlar.

Kişiler veya aileler arasında güçlü bir dostluk ilişkisinin olması çeşitli stres etmenlerine karşı dayanmada kişilere ilave bir güç kazandırmaktadır. Arkadaşların, sıkıntılı zamanlarda yardım ve destek sağlayacaklarının bilinmesi bile kişileri rahatlatmakta ve belirsiz durumlarla ilgili endişelerini azaltmaktadır. “İş görenlere sağlanan sosyal destek ile onların streslerden etkilenme düzeyi azaltılır. Bu da çalışma

ortamı içinde destekleyici bir grup yaratarak ve ustabaşları eğiterek emrinde çalışanlara destek ve anlayışlı olmalarını sağlayarak olabilir (Sabuncuğlu ve Tüz, 2001).” Her kurumda çalışanların stresten etkilenme düzeyini kontrol amaçlı sosyal destek sistemleri olmalıdır. Çalışanlar kendileri ve iş yerleri ile ilgili sıkıntı yaşadıklarında bu birimlerden yardım alarak hem kendisine hem de iş yerine oluşturacağı zararları indirgeyebilir.

2.2.2.8. Sosyal, Kültürel ve Sportif Etkinliklere Katılma

Kişinin kendine uygun ve yapmaktan hoşlandığı sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak hayatın sıkıcılığından ve monotonluğundan kurtulması, insanlarla etkileşim kurup daha sosyal bir kişilik kazanması kişiyi daha rahat, ruhsal ve fiziksel yönden sağlıklı yapar. İnsanın kendini kültürel açıdan yetiştirmesi için seyahat etmek, tiyatro ve sinemaya gitmek, çeşitli grupsal etkinliklere katılmak gibi gerçekleştireceği sosyal faaliyetler stresin olumsuz etkileriyle baş etmesine imkân sağlayacaktır. Örneğin kültür gezilerine katılarak hem yeni birçok şey öğrenecek hem de yeni tanıştığı birçok arkadaş edinecektir. Katıldığı, hoşuna gidecek olan sportif faaliyetlerle hem daha sağlıklı olacak hem de bunun verdiği rahatlıkla zararlı etkenlerden uzak yaşamayı alışkanlık haline getirebilecektir.

Fiziki egzersizler, vücutta oluşan gerginliğin ve gerilimin organizma üzerindeki olumsuz etkilerini azaltan önemli bir stres yönetim tekniğidir. Kültürfizik, jimnastik, bisiklete binme, yüzme, jogging ve aerobik gibi aşırıya kaçmadan hafif nitelikte yapılabilen hareketler fizik egzersizlere örnek olarak verilebilir. Stresli durumlar karşısında, vücut kimyasında bazı değişimler olmakta, kana bol miktarda adrenalin ve şeker karışmakta ve dolaşım sistemindeki kan mevcudunun çoğu , iç organlar yerine kaslarda, beyinde ve kalpte yoğunlaşmaktadır. Fiziki egzersizler, işte kişiyi baskı altında tutan anormal dağılımı önlemektedir. Stresin yol açtığı kaslarda yoğunlaşan yüksek enerji birikimi, bu tür hareket ve faaliyetlerle vücuda zarar vermeyecek bir hale getirilmektedir (Eroğlu, 1998).

Bireyin istekleri, bedeninin kapasitesi, zamanı, rahatlığı, parası, sağlık durumu hangi yöntemi kullanacağını belirlemede önemlidir. Modern yaşamın bir sonucu olarak insanların çalışma koşulları bedensel güç harcamayı daha az gerekli kılmaktadır. Bedensel hareketleri daha az kullanmanın ortaya çıkardığı birçok sonuçtan bir tanesi de, hareketsizliğin genel olarak damar sisteminde, özel olarak da kalp damar sisteminde

meydana getirdiği etkilerdir. Dzenli ve sistematik yapılacak egzersizler sözü edilen hareketsizliğin yarattığı olumsuz sonuçları asgariye indirmede oldukça önemlidir (Baltaş, 1997).

2.2.2.9. Zaman Yönetimi

Stresin insan üzerindeki olumsuz etkilerinin başında dikkati toplayamama ve zihin selametine ulaşamama gelir. Özellikle kriz dönemlerinde, bir taraftan işin acil oluşu ve sağlıklı bir kararın gerekliliği, diğer taraftan zamanın daralmasıyla yaşanan panik hali ve dolayısıyla stres, zaman yönetiminin önemini ortaya koyar. Zamanı ve stresi yönetmenin bazı yöntemleri vardır. Zamana bağlı olarak ortaya çıkan stres, zaman yönetimi üzerine geliştirilmiş bazı stratejilerin uygulanmasıyla önemli ölçüde azaltılabilir (Tutar, 2007).

Çalışma yaşamında zaman yönetimi, zaman kullanımını planlama, organize etme ve kontrol etmedir. Bu nedenle zaman yönetimi, iş görenlerin “mesleki bilgi ve beceri, verimlilik ve iş hizmet kalitesi (yapılan işin kalitesi), sorumluluklarını yerine getirme ve inisiyatif kullanma, önceliklerini belirleme/zaman ve kaynak yönetimi, sorun çözme/proaktif yaklaşım, mesleki araştırmacılık ve yaratıcılık, kişilerarası ilişkiler, ekip çalışması ve işbirliği, hizmet odaklılık, şirket prosedür ve kurallarını uygulama, dış görünüm ve genel bakım, devamlılık ve iş saatlerine uyum, bilgisayar bilgisi, stres altında performansını koruyabilme, yabancı dil bilgisi” vb. performanslarının istenen zaman çizgisini izlemesini sağlamak üzere programlar ve diğer kontrol mekanizmalarının uygulanmasını içermektedir (Taner, 2005).

Zaman, işletmelerde verimliliği ve dolayısıyla etkenliği belirleme gücü olan tek kaynaktır. Yönetici ve iş görenin zamana yaklaşımı ve kullanma biçimi, başarı ya da başarısızlığın arasındaki ibreyi belirleyecek, sağlıklı ya da gergin, stresli bir yapının oluşmasına neden olacaktır (Smith, 1998). Özellikle son dakikaya bırakılan işler stresi daha da arttırmaktadır. İşleri son dakikaya bırakmanın önüne geçebilmek ve zamanı daha iyi kullanmak için bazı öneriler ise şu şekildedir (Aydın, 2008):

- İşe hemen başla.
- Özel bir eylem planı yap.
- İşü küçük parçacıklara bölerek kolaylaştır.
- Olumlu düşün.

– Tamamladığın her iş için kendine kredi ver.

Zamanı etkin ve verimli kullanmanın bir yolu da bir işi yaparken sadece onun üzerine yoğunlaşmaktır. Ayrıca, “şimdiki zamanı yaşamak da zaman ve stres yönetiminin temel şartlarından birisidir. Geçmiş, problemlerini düşünüp bir işe yaramayacağı gelişmemizi de engeller (Tutar, 2007).”

Zamanı iyi kullanma becerilerini geliştirme, bir yandan bireyin çalışma ve dinlenme zamanlarını ayırt ederek, daha üretken olmasına ve iş stresini daha az yaşamasına yardımcı olacaktır. Çalışma zamanında çalışma, dinlenme zamanında dinlenme alışkanlığını edinen kişi stresle daha rahat baş edebilecektir (Yöndem, 2006).

2.2.2.10. Etkin İletişim

Örgütleri oluşturmak için ortak bir hedef ve işbirlikçi yaklaşım gerekir. Bu anlamda hangi düzeyde olursa olsun, işbirliği ancak iletişim sayesinde olabilir. “Bu bağlamda iletişim örgütlerde, bilgi, motivasyon, kontrol ve örgütsel heyecan oluşturmak amacıyla bilinçli bir şekilde oluşturulmuş yönetimin vazgeçilmez aracıdır (Genç, 2005).” İletişim kurarak çalışanlar ve diğer bölümler uyum içinde çalışabilir, karar verme, çalıştırma, motivasyon ve kontrol sağlanabilir, organizasyon bütünlüğü ve çalışanların iş yerini sahiplenme ve ait olma duyguları geliştirilebilir, karşılıklı güven ve kolay bilgi akışı sağlanarak etkili bir yönetim anlayışı oluşturulabilir. “Bu bağlamda eğer iletişim sistemi insanların psiko-sosyal ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenirse morali ve verimliliği olumlu yönde etkileyecek, kişiler sosyal ve iş yaşamın içinde kendilerini daha mutlu hissedeceklerdir (Güney, 2006).”

İşletme içinde iyi düzenlenmiş bir iletişim ağı, çalışanlar için olsun, yöneticiler için olsun güdüleyici bir niteliğe sahiptir. “İşletme ile ilgili konularda bilgi sahibi olmak, üstleriyle işlerini ilgilendiren konularda özgürce tartışabilmek, öneriler iletebilmek, çalışanların da kendine olan güvenlerini ve saygılarını arttıracak, işletme amaçlarını benimsemelerini ve çabalarını bu yolda harcamalarını sağlayacaktır. Yönetici açısından ise, iyi bir iletişim ağı yöneticinin görevlerini daha iyi düzenlemesine ve denetlemesine yardımcı olacaktır (Doğan, 2005).”

Etkin iletişim, örgüte açıklık ve belirginlik getirir, performansa yardım eden görev enformasyonunu sağlar. Etkin iletişim, daha çok enformasyon akışı ve karar vermede katılım sağlar, becerileri ve motivasyonu geliştirir. Etkin iletişim, kodu tam olarak

çözölmüş mesajın hedefte bir davranış değışikliği meydana getirmesidir. Kısaca kaynak, hedefin mesaj göndermedeki arzusuna uygun olarak tepkide, yani geribildirimde bulunduğu zaman etkin iletişim ortaya çıkar. Etkin iletişimle ulaşılmak istenen amaç gerçekleştirilebilir nitelikte olmalıdır. Bir iletişimin etkinliğinin amacı şunlardır (Doğan, 2005):

- Mesajın alıcı tarafından algılanmasını ve anlaşılmasını sağlamak,
- Mesajın değerlendirilmesini ve kabul edilmesini sağlamak,
- Mesajın, alıcıda tutum ve davranış değışimi sağlayarak, mesaj doğrultusunda geribildirimde bulunmasını sağlamaktır.

Yöneticiler, iletişimin tüm araçlarını yere, zamana ve duruma göre en uygun olanlarını öne çıkararak etkili bir biçimde kullanmalıdırlar. Ancak iletişimi yalnızca gelişmiş teknolojileri kullanarak yapılan bir enformasyon aktarımı olarak görmemek gerekir. “Etkin iletişimde önemli olan araçların kullanımı değil, insan duygularının paylaşımıdır (Barutçugil, 2004).” Etkin iletişim sağlanarak zor olabilecek birçok iş kolaylaştırılabilir. İş ve bilgi paylaşımında, kişilerin sıkıntılarını ve eksikliklerini paylaşmada iletişimin faydası tartışılmazdır. “Etkin iletişim, etkin bir örgütün varlığının en büyük göstergesidir; bozuk, eksik ve yetersiz iletişim ise örgütsel başarısızlıkların en önemli nedenidir (Tutar, 2003).” Aynı şekilde yöneticiler tarafından bakıldığında çalışanların işleri ile ilgili verilen görevlerin netlik kazanmasında, işlerin koordinasyonunda önemlidir. Çalışanlar açısından işin ve görevlerin tanımlanması ve yürütülmesinde iletişim gereklidir.

2.2.3. Stresle Baş Etmede Örgütsel Stratejiler

Örgütsel stres, insanların iş yerlerinde ve işlerini yerine getirirken karşılaştıkları her türlü gerilim, endişe, korku, kaygı ve huzursuzluktur (Barutçugil, 2004). Örgütsel stresin tüm bu olumsuzlarını gidermek ve çalışanların stresten daha uzak ve verimli çalışmalarını sağlayabilmek için, örgütlerin bir takım yönetsel düzenlemelere gitmesi gerekmektedir.

Özellikle stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha fazla artması, stresin işte verimliliği düşürmesi, hata ve kazaları arttırması ve sonuç olarak daha çok masrafa yol açması örgütlerin stres yönetimiyle ilgili düzenlemelere gitmesini zorunlu kılmaktadır

(Yöndem, 2006). Stres kişinin verimliliğini, etkinliğini, kişisel sağlığını ve iş kalitesini etkileyen fiziksel ve zihinsel bir durum olduğundan, iş stresine uğrayanlarda iş hayatının kalitesi ve iş tatmini düşmektedir. Stresin zararlı ve maliyetli sonuçları organizasyonlarda stres faktörlerinin sınırlandırılması için, gerekli stratejilerin belirlenmesini gerektirmektedir.

2.2.3.1. Katılımlı Yöntem

Örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçlere izin vermeyen örgüt iklimi, kapalı ve tehdit edici bir örgüt iklimidir, zayıf iletişim, sosyal desteğin olmaması, yöneten ve yönetilenler arasındaki çatışma, üst ve alt kademedeki gelen tehditler, astlarla-üstlerle zayıf ilişkiler, enformel gruplara katılmama, yetersiz örgütsel iklimin işaretleridir ve bunlar önemli stres kaynaklarıdır, bu tür bir örgüt ikliminin değiştirilmesi ve yerine daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan, açık ve iletişimi teşvik eden bir örgüt iklimi getirilmelidir. Böyle bir iklimin temel bileşenleri, iletişimde açıklık, astlara güven veren faktörlerin bulunması, destekleyici liderlik, çalışanların özerklik eğilimlerine izin veren bir anlayıştır ve bu bileşenlere sahip olan bir yapı örgütsel stresin azaltılmasını sağlayacaktır (Tutar, 2007).

Katılımcı bir örgüt havasının olduğu işletmelerde, iş tatmini yükselir, işle ilgili tehditler hissedilmez, bireyin kendine olan saygısı ve güveni artar, mesleğiyle ilgili kendini geliştirmek ister, çalışma arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler geliştirir, sorumluluk hisseder, işe karşı bağımlılığı artar, sorumluluk üstlenmekten kaçınmaz. Kısaca örgütlerde bireyi karara katma, onun iş yaşamında kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılama olanağı sağlayacaktır. Bu suretle birey daha az strese girer ve daha çok iş tatmini sağlar (Tutar, 2007).

2.2.3.2. Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Yaşamda uzun saatler geçirilen işyerlerinde, çalışılan mekânın rahat, gürültüden uzak, iyi havalandırılmış, estetik, temiz, aydınlık ya da iyi ışıklandırılmış bir ortam olması, bireyi stresten uzak tutarak verimini arttıracaktır. Özellikle çalışma ortamında doğal ışık herkes için önemlidir. Doğal ışık uyku hali, ruh hali ve üretim döngüsü üzerinde önemli etkileri olan melatonin hormonunu düzenler. Parlak, doğal ışığın yetersizliği bu hormonun oluşmasına neden olacağından depresyon ve uyuşukluğa yol

açacaktır. Bu durumdan kurtulmak için çalışılan yerde doğal ışık olanağı bulunmasa bile, doğal ışığı taklit edebilen tüm dalga ışıklardan yararlanılabilir. Bu durumda pencereye yakın çalışma ortamları tercih edilmelidir.

Diğer taraftan doğru şekilde havalandırılmış bir ortam da sağlık için gereklidir. Hava, iyonlar olarak bilinen elektrik yüklü parçacıklar içerir. Çok fazla pozitif iyon tarafından yüklenmiş hava; astım, nezle, saman nezlesi ve baş ağrısı gibi fiziksel hastalıklara neden olabileceği gibi, uyuşukluk ve sinirliliğe de sebep olur. Çok kuru bir hava da boğaz ve solunum hastalıklarına yol açabilmektedir. Tüm bunlara karşı çalışma ortamının sık sık havalandırılması gerekmektedir. Çalışma ortamlarında, özellikle renklere de çok dikkat edilmelidir. Herkes renklere etkilenir, ancak farklı renklerin ruh hali ve mutluluk üzerinde fark edilmeyen etkileri vardır. Örneğin; mavi, yeşil ferahlatıp rahatlatırken, kırmızının ısıtan uyarıcı bir etkisi vardır. Bu etkiler psikolojik olduğu kadar, fizyolojik olduğu kadar psikolojik de olabilir. Deneyler, mavi ışığın kan basıncının azalmasına ve kırmızı ışığın da kan basıncının yükselmesine neden olabileceğini göstermiştir. Özellikle çalışma ortamlarında iç tasarımda krem, beyaz, bej gibi ferahlatıcı renklerin kullanılması çalışma verimini arttıracaktır (Kirsta, 1999).

Gürültüyü ve gürültünün olumsuz etkilerini azaltma yönünde uygulanabilecek mühendislik yöntemlerinin dışında çalışanlara ilişkin önlemler de mevcuttur. Gürültülü işlerde çalışacak işçilerin işe alınırken genel sağlık muayenelerinin yapılması, özellikle kulak ve sinir sistemi hastalığı olanların ve hipertansiyonu bulunanların bu işlere alınmaması sağlanmalıdır. Çalışan işçilere düzenli olarak genel sağlık muayenesinin yapılması, sorunlu olanların tedavi edilmesi veya uygun bir şekilde işten ayrılması sağlanmalıdır. Çalışma ortamında kulak koruyucuları ve kulak tamponlarının kullanılması, duvar ve ekranların örülmesi, gürültü kaynakları arasına kauçuk levhalar ya da kalın keçe konularak titreşimin sınırlandırılması gibi bazı önlemlerin gürültünün insan sağlığını yıpratıcı etkilerini en aza indireceği belirtilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

2.2.3.3. Meslek ve Stres Danışmanlığı

Gerek bireysel stres yönetim için gerekse örgütsel stres yönetimi için teknikleri olsun hem, çalışanlar hem de yöneticiler mesleki açıdan danışmaya ihtiyaç duyabilirler. Çalışanlar ve yöneticiler yaptıkları işler konusunda stres yönetim tekniklerini iyi

uygulayamıyorlarsa profesyonel yardım alabilmelidirler. Psikanaliz ya da destekleyici psikoterapistler kurum içinde strese maruz kalan çalışanları periyodik dönemlerde kontrol ederken stresin çalışan üzerindeki etkilerini azaltabilir. Bunun için de ya örgüt içi birtakım kurumsal yapılar geliştirilmeli ya da örgüt bu ihtiyacını dışarıdan karşılamalıdır. Kişilerin kendi başına çözümleyemedikleri stresli olayları profesyonel danışmanlar yardımıyla çözmeleri stres danışmanlığı olmaktadır. Bu amaçla işletmelerde psikolog ya da sosyal psikolog istihdam edilmesi gerekir (Köknel, 1987).

Ülkemizde psikiyatrik yardım almak pek hoş gözle karşılanmamasına rağmen sosyal bir varlık olan insan sorunlarını başkalarıyla paylaştığında daha rahat bir tutum içine girmektedir. Özellikle konu hakkında uzman olan birinin yardımı daha olumlu sonuçlar yaratabilir (Sarp, 2000).

Meslek danışmanlığı gerçekte uygun olmadıkları ya da hiçbir gelecek görmedikleri işlerde bulan iş görenlere yardımcı olan bir birimdir. Meslek danışmanlığı bu tür kişilerin ilgili ve yeteneklerini değerlendirerek, onları uygun yeni fırsatlara yöneltir. Bu birim bazı durumlarda örgütün diğer bölümlerine geçiş yapılması konusunda gerekli eğitim programları düzenler. Eğer işletmede yükselme ve ilerleme basamakları belirli ve kişiler tarafından kavranırsa çalışanlar kendilerini istedikleri hedeflere göre yetiştirmeye çalışacaklar, ara sıra yöneticilerinden tavsiye isteyeceklerdir. İş gören, yapacağı çalışmalar sonunda geleceğinin ne olacağını bilirse daha az olumsuz stres yaşayacaktır.

Genellikle örgütlerde, iş görenlerin mesleki gelişim planlaması ile ilgili geçişlerin ve yükselmesinin geleneksel yollarla yapıldığı görülmektedir. Bireylerin yükselme ve ilerlemeleri genellikle bir yönetici tarafından paternalist bir yaklaşımla kendilerinin kararı olmaksızın sağlanır. Örgütlerde, bireylerin sonraki konumlarının ne olacağı ve ne yapacaklarını bilmemek büyük stres kaynağıdır (Norfolk, 1989).

2.2.3.4. Amaçları Belirleme

Amaç belirleme programları örgüt taleplerini ve onların bireyler üzerindeki etkilerini olumlu hale getirmeyi amaçlayan diğer bir stresi önleyici programdır. Amaç belirleme programları stres üzerinde iki kat daha fazla bir etkiye sahiptir. Her şeyden önce amaç belirleme programları performansı artırmaktadır. Yapılan araştırmalar belirli ve iddialı amaçlara sahip olan ve bu amaçlara ulaşmada nasıl olduklarını geribildirim yoluyla öğrenmek isteyen bireylerin daha iyi bir iş başarımı gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır.

İşte amaçların kullanımı yoluyla stres azaltılabileceği gibi güdülenme de sağlanabilecektir. Amaçları açıklığa kavuşturma ve geribildirim sağlama belirsizlikleri azaltacağından kişi üzerindeki baskıları da ortadan kaldıracaktır (Can, 1992).

İş yerinde stresi azaltmada kullanılan amaç belirleme programları iki aşamada uygulanır. Bunlardan birincisi amaçların belirlenmesidir. Örgüt talepleri olarak belirli yöneticiler için amaçların belirlenmesi stres yaratabilecektir. İşletme politikalarındaki açıklık ve doğru yönetim stresi minimum düzeyde tutabilecektir. Amaç belirleme programının ikinci aşaması performansı inceleme ve geribildirimden yararlanmadır. Amaç belirleme programı yaklaşık ayda bir yapılmaktadır, yapılan toplantılarda çalışanlara gerekli bilgi ve sosyal destek verilmektedir. Bu destek de stresi önlemede tampon görevindedir (Özkalp ve Kirel, 1998).

2.2.3.5. Çalışanların Rollerinin Yeniden Tanımlanması

Örgütlerde bireysel stres kaynakları arasında rol çatışması ve belirsizlikler de yer almaktadır. Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve kişiler arası çatışmayı elimine ederek bu durumun yol açtığı stresi azaltmaya önem vermelidirler. Her görev, çalışana destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi kapsamalıdır. Bunun yanı sıra çalışanlara, rol tanımları bir liste halinde verilmelidir (Aydın, 1995). Bu liste ilgili kişinin beklentileri ile paralel hale getirildikten sonra çatışmaların ortadan kaldırılmasında ise yararlı bir araç olarak kullanılabilir.

2.2.3.6. İşi Yapılandırma

İşin genişletilip zenginleştirilmesi, sosyal bir yapı kazandırılması, iş dönüşümü, değişim yönetimi ve kararlara katılma gibi çeşitli kurumsal psikoloji yöntemleri uygulanabilir. Rol belirsizliği, rol çatışması ve olumsuz ilişkiler gibi stres kaynaklarının ortadan kaldırılmasına yönelik çeşitli önlemler uygulanabilir. Bu amaçla örgütte herkes tarafından anlaşılabilir ve kabul edilen açık bir işbölümü sisteminin getirilmesi uygun olmaktadır. Çok adil ve objektif bir performans değerlemesi yapılarak eşitlik ilkesine uyulmalı ve terfide temel alınan ölçütler yöneticilere mutlaka iletilmelidir. Örgütsel yapı esnek duruma getirilerek daha az belirsizlik ve çatışma, daha iyi, kişiler arası ilişkiler geliştirilmelidir. Bilgi akışı için gerekli düzenlemeler yapılarak rol tanımlarındaki

belirsizlikler ve rol çatışmaları giderilmeli ya da en aza indirilmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

2.2.3.7. Aşırı İş Yükünün Ortadan Kaldırılması

Sürekli fazla mesai, doğru olmayan iş tanımları, çalışan kişilerin iş dışında aile ve sosyal hayatlarından soyutlanmalarını ve strese girmelerine sebep olacaktır. Yönetim iş gerekleriyle personelin yeteneklerini uyumlu bir düzeyde tutabilmelidir. Eğer bu uyum sağlanamazsa, örneğin personelin becerisi ile işin karmaşıklığı uygun değilse ya da iş gören çok fazla ya da çok az iş üretebiliyorsa stres kaçınılmaz olacaktır. Doğru yönetim ve planlama iş dağıtımının adil ve uygun olması, işe uygun ve eğitilmiş personelin seçimi ve yükseltilmesi gibi konularda isabetli kararların verilmesi örgütsel stresi azaltacaktır (Ertekin, 2001).

2.2.3.8. Stres Yönetimi Eğitimi

Son yıllarda stresin üzerinde önemle durulan bir konu olması araştırmacıları stresin olumsuz etkilerini azaltma yollarını aramaya itmiştir. Bu araştırmalardan biri de örgütsel stresle iki şekilde başa çıkılabileceğini öne sürmüştür. Bunlardan birincisi örgütte çevresel stres faktörlerini ortadan kaldırmak veya azaltmaktır. İkincisi ise bireylere stresle başa çıkma yollarını öğretmektir.

Stres yönetimi eğitimi bireylere stresle başa çıkma yollarını öğretme eğitimidir. Bu eğitimde, çalışanlarda bir gruba onların yaptıkları işin içeriğine bağlı olarak yaygın ve kapsamlı bir eğitim programı verilir. Bu programda öncelikle bireylere stresin sonuç ve nedenleri hakkında eğitim verilir. Ayrıca bireylere stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarını nasıl azaltacakları öğretilir. Bu metotlar klinik psikolojide özellikle de endişe yönetiminde sık sık kullanılmaktadır. Stres yönetimi eğitimi ve çalışanlara verilen rehberlik hizmetleri örgütsel strese çözümün açık örnekleridir. Bu stratejiler çalışanların örgütsel stresin sonuçlarından daha az etkilenmelerine ve bireylerin stresle daha kolay başa çıkmalarına yardım eder (Özkalp ve Kirel, 1998).

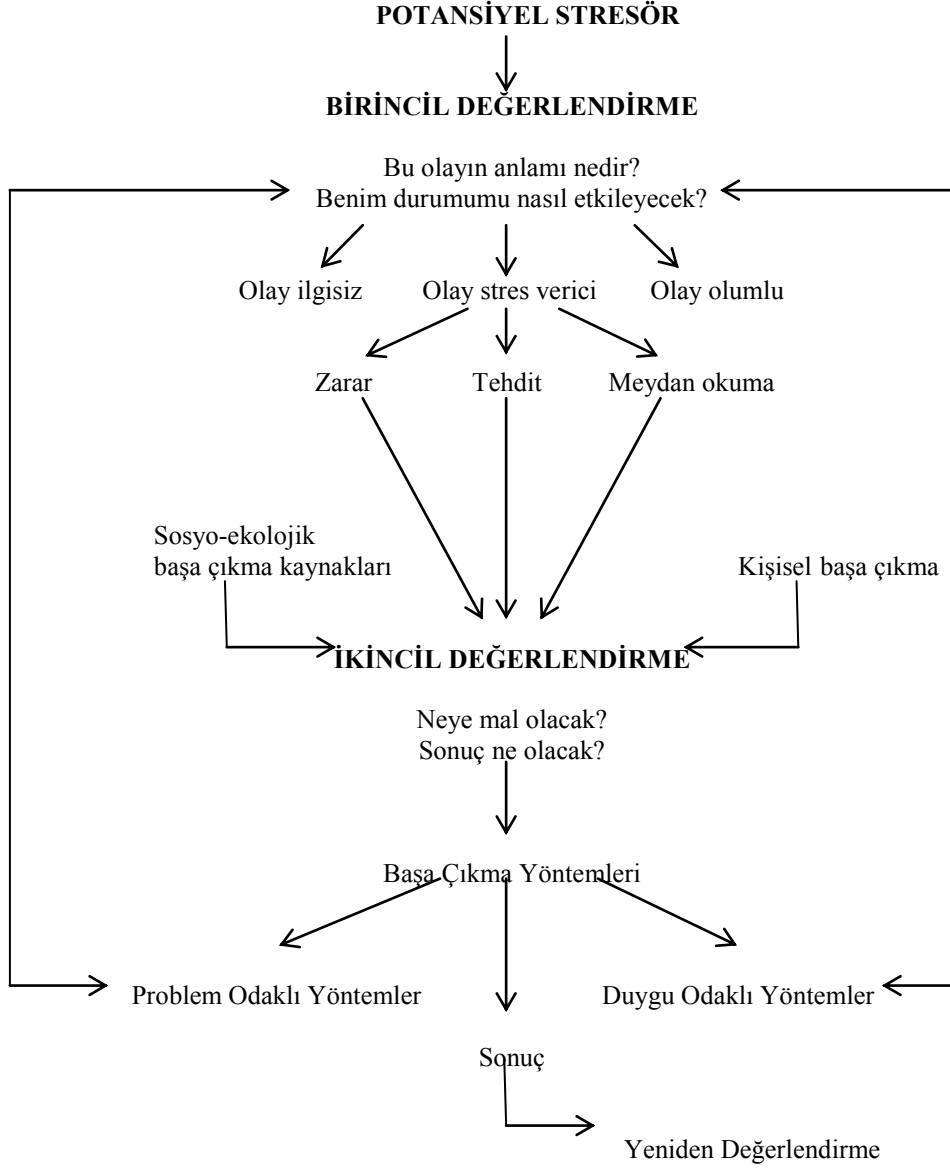
2.3. STRESİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Stres, onu zihninde taşıyan kişiye yöneliktir. Dolayısıyla stres incelenirken, stres verici durumlar kadar onlarla karşılaşan bireyin psikolojik özelliklerinin de ele alınması ve değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Kişinin olayı değerlendirmesi, tercih edeceği başa çıkma sürecini ve duygusal tepkilerini etkileyeceği için önemlidir. Bilişsel değerlendirme, bireyin olaya dair öznel yorumu olduğundan ötürü bireysel bir gözlem ve değerlendirme sayılabilir. Bireyler, çevresel göstergelerden ziyade, kendi istek ve ihtiyaçlarını göz önüne alır. Bireyin başa çıkma metodunu algılamak için öncelikle kişilik yapısı hakkında bilgi sahibi olmak gerekir. Belirsizlik ve bazı ciddi akıl rahatsızlığı gibi durumlarda kişilik faktörlerini algılamak güçtür. Pek çoğumuzun sosyal varlığı belirsizdir. Bununla birlikte kişilik, algı ve değerlendirmede büyük rol oynar (Güleç, 2009).

Değerlendirme süreci, kişinin hassasiyetiyle ilişkilidir. Hassasiyet, duyarlılıkla eşanlamlı kabul edilir. Bu noktada hassasiyet, bağlılıklar, inançlar ve kaynakları içine alan kişisel faktörler dizisiyle etkileşimli olarak psikolojik anlamda stresli olaylara karşı tepki göstermedir (Roskies, 1994). Hassasiyet, bağlılıklar ve bağlılıklara karşı geliştirilen beklentiler arasındaki ilişkiyle var olur. Çünkü değerlendirme sürecinin yapısını kişinin bağlılıkları ve inançları belirler.

Bağlılık ve inançların üç türlü etkisi vardır. Birincisi, stresli olayla karşılaşma sonrası huzur verecek olan seçeneğin netlik kazanmasını sağlar, ikincisi, kişinin olayı anlamasına yardımcı olur, üçüncüsü, kişinin temel değerlendirme sonuçları elde etmesini sağlayarak değerlendirme sürecine katılır. Bağlılıktan maksat, bir nesneye, bir ideale, kişi ve çevresinde oluşan dünya arasındaki özel bir etkileşime bağlılıktır (Işıkhani, 2004). Kişinin nesnel vaziyetini anlamak zor olduğu için bağlılıklar hakkında konuşmak kolay değildir. Bağlılıklar kişiye göre değişir, bazıları için bir aileye bazıları için de bir işe bağlılık söz konusudur. Kişinin bağlılığına göre olayın tehlikeli unsurları, farklılık gösterir. Ancak yine de birinin bağlılıklarının örüntüsünü anlayarak, onun sıkıntılı/kayba uğraticı, tehlike arz eden ve meydan okumaya teşvik eden durumlar karşısındaki tavrı hakkında öngörülebilir. Kişinin çok güçlü bağlılıkları, hassasiyet dengesi üzerinde etkilidir ve tehlikeyi azaltmaya, engeller karşısında başa çıkma çabalarını desteklemeye yarar. Bununla birlikte bireyin olayı kontrol edip

edemeyeceği konusundaki dűşüncesi de değerlendirmeyi etkiler. Depresyon gibi rahatsızlıklar, bağlılıklardan kopma, onların savunulamaz hale gelmesi gibi durumlar karşısında ortaya çıkar ve duyarsızlığa, dikkat kaybına, zihni meşguliyetlerin artmasına sebep olur (Ertekin, 2001). Bir olayın algılanması ve bařa çıkılabilecek becerilerin değerlendirilmesi, aynı olayı stres veren ya da vermeyen olarak tanımlanmasına yol açar. Stresle bařa çıkma olgusu bir sűre olarak incelendiğinde, bireyin stres kaynağına yűnelik değerlendirmeler yaptığı gűrűlmektedir. Bu değerlendirmeler birincil ve ikincil değerlendirmelerden oluşmaktadır. Birincil değerlendirme, stresli durumun kiři açısından ne anlama geldiğinin değerlendirildiği aşama olmaktadır.



Şekil 4: Stres ve Başa Çıkma Süreci

Kaynak: Şerife Terzi, "Bilişsel Değerlendirme Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik" *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 2009, s.129

Birincil değerlendirme aşaması, yaşantının anlamını keşfetme dönemi olmaktadır. Bu dönemde, birey kendine uymayan bir şeyin olup olmadığına bakmakta, herhangi bir etki durumu olmazsa etkisiz bir yaşantıdır ya da bireyin yararına destek olmakta ve korumakta ise olumlu bir yaşantıdır. Burada stres verici olarak değerlendirilmesi için, bu yaşantının bireyi zedeleyerek mücadeleye zorlayacağını yani tehdit edeceğini düşünülmesi gerekmektedir. Zarar değerlendirmesinde birey; sakat kalma, organ yitimi, özgüvene bir darbe ya da bir arkadaşlığın sonu gibi bir zedelenme yaşamaktadır.

Tehlike durumunda ise kişi henüz bir zarar yaşamamıştır ancak zarar olasılığını

değerlendirmektedir. Stresörü meydan okuma olarak değerlendiren kişilerde ise, o etkenle başa çıkma, kazanç ve gelişme beklentileri yer almaktadır. Bu kişiler stresi heyecan ve heves gibi olumlu duygular içinde yaşamaktadır, tehlike ve zarar olarak nitelendirenler ise öfke, korku ya da gücenme gibi negatif olgulara yer vermektedirler (Terzi, 2009). Meydan okuma ile tehdit arasındaki ortak yön ise, her ikisinin de baş etme mekanizmalarının eyleme geçirmeye başlamalarıdır.

Strese ikincil değerlendirmede bireyin karşılaştığı durum karşısında vereceği tepkiler, bir başka ifadeyle, baş etme yaklaşımları belirlenmektedir. Birinci dönemde kişi yaşantıyı stres verici (tehdit edici) olarak değerlendirmiş ise ikinci dönemde, olayı yönlendirme ve olay ile başa çıkabilme yolları söz konusudur. Artık olanakları çerçevesinde bu konuda ne kadar etkin olabileceğine bakmaktadır. “Bu aşamada da başa çıkabilme davranışı yeterli bulunmaz, eksik görülür ise artık tam bir stres tepkisi verir (Baltaş, 2000).” Yani düşünce, duygu ve davranış düzeyindeki yıkıcı ve olumsuz tepkiler ile birlikte, bedendeki alarm tepkileri devreye girmektedir.

2.4. STRESİN SONUÇLARI

İş stresinin hem olumlu hem de olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Stresin olumlu yani yapıcı yönü bireyleri ve işletmeleri olumlu etkilemektedir. Düşük düzeyden ılımlı bir düzeye kadar olan stres yapıcı ve enerji verici bir etki yapmaktadır. Aşırı derecedeki stres ise, bireyin bedensel ve zihinsel sistemine yüklenmekte onların işlemez hale gelmesine neden olmaktadır Stres insanlarda zaman içinde süresi ve miktarına bağlı olarak belli sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlar, bireysel ve örgütsel olarak değerlendirilmektedir.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

Organizmanın farklı nedenlerden dolayı normal dengesinin bozulması durumunda, savunma mekanizmalarının harekete geçerek yeniden denge halini sağlamaya çalıştığı, daha önce belirtilmiştir. Bireyi zorlayarak fiziksel ve ruhsal açıdan zarar verici olan stresörler ile bireyin bu etkenlere gösterdiği tepkiler arasında bir dizi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bütün bu sonuçlar bireysel açıdan genel olarak fizyolojik, psikolojik ve

davranışsal sonuçlar olarak üç ana grupta toplamak mümkündür.

Fiziksel sonuçlar: Tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk gibi belirtiler,

Davranışsal Belirtiler: Uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık veya yemede artış, konuşma güçlüğü, sigara ve alkol kullanımı gibi belirtiler,

Psikolojik Belirtiler: Gerginlik, geçimsizlik, sürekli kaygı, yetersizlik duygusu, yersiz telaş ve hayal kırıklığı gibi belirtiler olarak sınıflandırılabilir.

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Stresin kurumlarda faaliyet ve verimliliği azaltan ve önemli maddi kayıplara neden olan etkilerinin çok boyutlu olduğu görülmektedir. Bu çerçevede örgütsel ortamdaki soğukluktan, işgücü devrinin yükselmesine, mal ve hizmetlerin kalitesinin azalmasından iş kazalarındaki artışa kadar geniş bir alana yayılan örgütsel stres sonuçlarından söz etmek mümkündür. Örgüt psikologlarının stres etmenleri ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durmalarının başlıca iki nedeni vardır. Biri stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha yaygınlaşması, diğeri ise stresin verimliliği düşüren ve kazaları arttıran bir etken olmasıdır.

Buna göre stresin örgüt üzerindeki etkileri şu şekilde sıralanabilir (Tutar, 2007):

– Stres, çalışanların verimliliklerini özellikle zihinsel ve duygusal yeteneklerini ortaya koymalarını olumsuz yönde etkiler.

– Stres, işgücü devir hızının ve işe devamsızlığın en önemli nedenidir. Birey, çalıştığı ortamda iş doyumunu sağlayamaması durumunda, öncelikle işe devamsızlık, sonra da işten ayrılma gibi bir yol seçebilir. Bu durumda nitelikli eleman ve verimlilik kaybına neden olmaktadır,

– Stres örgütte bireysel çatışma ve gruplar arası çatışmaya neden olmaktadır. Bu nedenle örgütte performans düşüklüğü görülmektedir.

Aşağıda stres sonuçlarından performans düşüklüğü, işe devamsızlık, çalışan devir hızının yükselmesi, yabancılaşma ve iş kazaları değerlendirilmiştir.

2.4.2.1. Performans Düşüklüğü

Aşırı ve uzun süreli stresin örgütler üzerindeki en önemli etkilerinin başında performansta görülen azalmayı ele almak gerekmektedir. Kâr etmek örgütler açısından yaşamsal bir öneme sahiptir ve yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürmek isteyen örgütlerin mümkün olabilen en az maliyetle, en yüksek mal ve hizmet üretimini yapmaları, başka bir ifadeyle performanslarını mümkün olan en yüksek seviyeye ulaştırmaları gerekmektedir (Örnek ve Aydın, 2006). Üretim veya hizmet kalitesini yükseltmek, diğer etkenlere bağlı olmakla birlikte en önce insan unsuruna bağlıdır.

İş performansı çalışanların iş yapma konusundaki verimlilik, etkinlik ve becerileriyle ilgili bir konudur. Stresin yoğun olduğu kurumlarda genellikle performansın düştüğü görülmektedir. “Belirli bir seviyede ve kabul edilebilir sınırdaki stres, kişinin verimini bir noktaya kadar artırabilir iken, aşırıya kaçtığında psikolojik çöküntüyle beraber verimi düşürmektedir (Ertekin, 2001).” Yani ılımlı bir stres, zor sorunları çözmede bireyleri daha yaratıcı olmaya yöneltmekte, yüksek düzeydeki stres ise iş görenin performansını önemli ölçüde düşürmektedir. Hatta bazen, yaşanan stres yüzünden iş görenler enerjilerinin ve dikkatlerinin büyük bir bölümünü stresle mücadeleye ayırmakta ve iş performansına çok az bir enerji ayırabilmektedirler.

Örgütlerde stres olgusuna, stres kaynaklarına, başa çıkma yöntemlerine, stresin sonuçlarına, stres-birey ilişkisine gereken önemin verilmesi gerekmektedir. Çalışanların psikolojik yapıları, yürüttükleri işe ya da hizmete doğrudan yansıdığı için, çalışanların stresli olması, örgütün de stres yaşamasına yol açmaktadır (Aydın, 1995). Stresin neden olduğu her türlü rahatsızlık, psikolojik sorunlar doğrudan bireyin performansına etki etmekte ve bu durum çalışanın çalışma ilişkilerine ve iş başarısına yansımaktadır.

2.4.2.2. İşe Devamsızlık

Çalışan bireylerin zaman zaman işlerine gelmemeleri işgücü maliyetlerini arttıran bir olgudur. Çalışanların devamsızlığı artan işgücü maliyetleri nedeniyle örgütsel etkinliği azaltıcı etki yapmaktadır. Çalışanların işlerine devam edip etmemeleri ile işlerinden sağladıkları doyum ve doyumsuzluk arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. İşinden doyum elde eden bir çalışanın işine devam edeceği beklenmektedir. İşlerini sevmeyen bireylerin ise işlerine gelmekten kaçınması beklenir.

İşe devamsızlık durumunda, normal koşullarda işe gelmesi gereken çalışanların farklı nedenlerden dolayı işbaşı yapmamaları ve bunu alışkanlık durumuna getirmeleri söz konusudur. Devamsızlık hastalık, isteksizlik ve sorumsuzluk gibi bir çok nedenlere bağlı olabilmektedir. Bunların yanı sıra iş kazaları, mesleğe yönelik hastalıklar, iş saatlerinin uzun oluşu, ilgi yoksunluğu ve kendisine ilgi gösterilip değer verilmediğinin düşünülmesi, ulaşım sorunları gibi nedenlerden de ortaya çıkabilir. “Kendilerinde stres yaratan birey, grup ya da ortamlarla karşılaşma kaygısı, çalışanları işe karşı olumsuz tutumlara yöneltebilmektedir. Bunun sonucunda ise işe gitme zorunluluğu önemli bir stres ve endişe nedeni olabilmektedir (Dinler, 2010).” Dolayısıyla işyerinde yaşanan olumsuz ortam işe devamsızlıkta önemli bir neden olabilmekte ve bu yolla yaşanan stresten kaçınılmaktadır.

2.4.2.3. İşgücü Devri

Eren’e göre (2001) çalışanların bir örgütün kadrosunda yer aldıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarına ya da örgütten uzaklaştırılmaları personel ya da işgücü devri olmaktadır (Eren, 2001). Bir işletmede işçilik giderinin ve genelde personel giderlerinin artması, iş kazalarının artması, yeni personel bulunması ve işe alınmasının ekonomik kaybı ve yeni personel bulununcaya kadar zaman kaybı, yeni personelin işe alınmasından kaynaklanan kayıplar, eğitim ve işe alıştırma maliyetinin artması, sık sık işten ayrılma veya çıkarılmaların kalanlar üzerinde moral bozukluğu yaratması, iş güvenliğinin ve huzur ortamının bozulması gibi durumlar işgücü devir hızının yüksek olmasının başlıca olumsuz etkileri arasında ifade edilebilir.

İş gören devrine ilişkin yaklaşımlardan biri bunun akılcı bir karar olduğuna yöneliktir. Bunun nedeni, kişinin daha iyi koşullarda, daha iyi bir iş bulduğu zaman örgütten ayrılmasıdır. Diğer yaklaşım ise, yeni bir eleman alımında örgütün personel seçimi, eğitimi vb. etkinliklerinin yeni bir mali yük getireceğini savunur ve olumsuz bir olgu olarak kabul eder. Diğer taraftan, iş gören devri örgütün başarı derecesinin göstergesi de sayılabilmektedir. İş görenin kendini gerçekleştirme, yeteneklerini kullanmasına ve kariyerini geliştirmesine olanak sağlamayan otokratik örgütlerde stres yaratıcı faktörler çok olacağından devir hızının yüksek olması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. İş gören devir hızının optimum seviyede seyretmesi ise, örgütsel amaçlara ulaşmada daha başarılı olunmasını sağlayabilecektir (Sökmen, 2005).

Çalışan devir hızının yüksekliği çalışanların stres altında olduklarının belirtisidir. Bir örgütte sürekli olarak stres altında çalışmak, çalışanların örgütle bütünleşmelerini ve iş doyumunu engellemektedir. Çalışan devir hızının yüksek olmasına neden olan stres faktörleri çeşitlidir. Kişilerin yeteneklerini kullanma olanaklarını bulamadıkları ve merkeziyetçi yönetim anlayışını benimseyen kurumlar başlı başına stres etkeni olabilmektedir (Şenatalar, 1998).

2.4.2.4. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma bu gün günlük konuşmalarımızda sık kullandığımız bir kavramdır. Yabancılaşma insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden kopması anlamına gelir. Özellikle bugün iş yapmanın temel karakteri haline gelen değişim ve değişim hızında ki artış, kişinin iş yaşamında ki hareketlilik ve rollerinin sık sık değişmesi yabancılaşmaya yol açmaktadır. İş görenlerin örgütlerde üretmiş oldukları birçok değer olmasına, örgütsel yararın iş gören emeğine bağlı olmasına rağmen kişinin emeğinin ürünü olan nesneye sahip olamaması yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Tutar, 2007).

İş görenler çoğu zaman çalıştığı kurumun ve kurumda kullanılan üretim araçlarının tutsağı haline dönüşmekte, kurumun yapısına, amaçlarına ve gelişmesine yabancı kalmaktadır. Bu durum ise çalışanları boşluğa ve bunalıma sürüklemektedir. “Yabancılaşma, özdeşleşmenin karşıtı olarak çalışanın, kendini çalıştığı kurumun bir parçası olarak görmemesi, çalıştığı yere karşı bir itilme ve de uzaklaşma hissi duymasıdır (Işıkhana, 2004).” Yani bireylerin örgüt yaşamında belirli düzeylerde yer alamaması ya da kendini o kuruma ait hissedememesi bu durumu ortaya çıkarmaktadır. Kurumda strese yol açan etkenlerin bazıları yabancılaşma sorununu ortaya çıkarmaktadır.

2.4.2.5. İş Kazaları

Günümüzde giderek hızlanan teknolojik gelişmeler, iş kazalarına yol açmaktadır. Teknolojik gelişmelerin paralelinde ortaya çıkan bu tablonun kaynağında, gerekli önlemlerin alınmayışının ve de alınmış önlemlere uyulmayışının yattığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını, “belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay,” Dünya Sağlık Örgütü

(WHO) ise “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” olarak tanımlamaktadır (Yılmaz, 2009). Her iki tanımda da iş kazaları bireylerin zarar görmesine yol açan ve önceden planlanmamış olan beklenmedik olaylar olarak ele almaktadır.

Çalışma ortamı ve ortaya konulan işin çeşidine göre değişik özellikler kazanan çevre koşulları çalışan insanın sağlığını geçici ya da sürekli olarak etkileyebilmektedir. Çalışan insanı etkileyen çevre koşulları geniş kapsamda ele alındığında; işçinin aile yapısı ve sorunlarından oturduğu eve ve beslenmesine, işe gelip gidişinde kullandığı taşıt araçlarından, yol uzaklığına kadar birçok etkeni içine almaktadır. Bunun yanı sıra, işyerindeki ücret ödeme şekli, iş güvencesi, ücretlendirme, vardiya sistemi, işletme büyüklüğü ve yönetim tarzı, çalışan insanın davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Bütüner ve Uzun, 2010). İş makinelerine ve makinelerin etkilerine gösterilmesi gereken tepkinin zamanında gösterilmemesi, sinirlilik, dikkatsizlik gibi etkenlerin doğurduğu kazalardır. Bireylerin içinde buldukları sinirlilik, üzüntü ve depresyon gibi duygu durumları da kaza oranlarını arttırmaktadır.

2.4.2.6. Tükenme

Günümüzde tükenmişliğin en yaygın olan ve benimsenen tanımı, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)'ni de geliştirmiş olan C. Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'ın tükenmişlik tanımı “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom” şeklindedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Günümüz iş dünyasında hızla artan rekabet koşulları, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için, alanında daha fazla uzmanlaşmış, ekip çalışmasına uyumlu ve örgüt içerisinde üstün performans gösterebilecek elemanlarla çalışmalarını gerekli kılmaktadır. Örgütlerin bu gereksinimi ise, örgütüne yüksek düzeyde bağlı çalışanların istihdamı ile giderilebilir. Çalışan elemanlar yönünden ele alındığında ise, iş görenler sahip oldukları işleri kaybetmemek ve daha iyi yerlere gelebilmek için, herhangi bir

zorlama veya baskı olmaksızın yoğun bir şekilde çalışmakta, hatta kendilerini örgütlerine adamaktadırlar. Çalışma ortamına yönelik olarak oluşan duygulardan bir tanesi olan örgütsel bağlılık, bireylerin çalışma ortamındaki unsurlara (*meslek, iş, kurum, iş arkadaşları, müşteriler gibi*) karşı ilgi ve davranışları ile ilişkili bir kavramdır. Çalışan bireylerin, iş ortamında sahip oldukları unsurlara verdikleri öneme ve bunlarla ilişkisinin özelliğine göre etkinlik göstereceği düşüncesine dayanan örgütsel bağlılık, “çalışan elemanın çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaç ve değerleri gerçekleştirebilmek için beklenenin ötesinde çaba göstermesi ve örgütte kalmayı sürdürme eğilimi olarak değerlendirilmektedir (Celep, 2004). Tükenmişlik yaşayan kişi, yaşamın anlamını kaybettiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için anlamlı olan uğraşlar, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu kişiler garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve itici davranışlar içinde görülürler. Tükenmiş kişiler, bağlandığı bir yaşam biçimi veya ilişkiden belediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içerisindedirler. Tükenme sendromu, genellikle kendisini örgütüne adayıp “çok başarılı” olmak için yoğun bir şekilde çalışan ve görev aldığı her işte kendi üzerine düşenden fazlasını yapan kişilerde görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Kişisel kaynakların sona dayandığı, sürekli ümitsizlik ve olumsuzluğun aldığı enerjinin tamamen harcanması durumu olan tükenmişlik ve stres kavramları birbirlerine benzer özellikler taşımaktadır. Bu iki kavram arasında bir ilişkinin varlığı bilimsel olarak da kanıtlanmıştır. Ancak tükenmişlik ile stresi birbirine karıştırmamak gerekmektedir. “Tükenmişlik sendromu özellikle başarılı olmak için yoğun bir tempoda çalışan kendi sınırlarını zorlayan kişilerde görülmektedir (Sürgevil, 2006).” Başka bir ifadeyle bu tür kişiler, kendisini örgüte adayarak çok başarılı olmak için aşırı bir şekilde çalışarak, görev aldığı her işte kendi üzerine düşenden fazlasını yapan kişilerde görülmektedir.

Tükenmişliği stresten ayıran temel özellik, işi gereği insanlarla yüz yüze olan ve onlara yardım eden, işi ile sorunu olan kişilerin yaşadığı, sosyal ilişki kaynaklı bir sendrom olmasıdır. Özellikle psikolojik denge kurulamayan çalışma ortamlarında iş stresi ve zamanla tükenmişlik sendromu ortaya çıkabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999). İşin insan üzerinde oluşturduğu baskı olan iş stresi kişiler içinde kurumlar için de sorunlara yol açar, toplumun sağlığını etkileyebilir. İş stresi çalışanda memnuniyetsizlik

yaratarak, verimini düşürür, sağlık giderlerini arttırır, ifade bozukluğuna neden olur, enerji düzeyini düşürür. Bununla birlikte en uygun düzeydeki stres performansı da arttırabilir. Diğer taraftan tükenmişliğe varabilecek iş stresini önleyebilmek için kişinin uyum kapasitesi yüksek olmalı, kişi kendinin farkında olmalı mesleğinin gerektirdiklerinin en iyisini yapmalı, profesyonel amaçlar gerçekçi olmalıdır.

BÖLÜM 3 ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. YÖNTEM

3.1.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005: 77). Bu araştırmada Keşan ilçesinde ve köylerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin stres kaynakları ve stresle baş etme yolları olduğu gibi kendi şartları içinde betimlenmektedir. Bu araştırmada nicel karakterli veriler anket yöntemiyle toplanmıştır.

Bu çalışmada şu temel sorulara yanıt aranmaktadır:

1- Edirne/Keşan ilçe merkezi ve köylerindeki ilkokullarda görevli Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynaklarına ilişkin tutumları ne düzeydedir?

Bu çerçevede şu alt sorulara cevap aranmaktadır:

• Öğretmenlerin sınıf içi ve okuldaki çeşitli durumlar karşısında stres düzeyleri nasıldır?

• Yöneticilerin öğretmenler üzerinde yarattığı stres durumları nelerdir?

• Yönetmelik, statü v.b. durumların öğretmenler üzerinde yarattığı stres düzeyi nedir?

• Öğretmenlerin, öğretmenler üzerinde yarattığı stres düzeyleri nedir?

• Öğrencilerin öğretmenler üzerinde yarattığı stres düzeyleri nedir?

• Velilerin öğretmenler üzerinde yarattığı stres düzeyleri nedir?

2. Sınıf Öğretmenlerinin Stresle Mücadele Yollarına ilişkin tutumları hangi

düzeydedir?

3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Baş Etme Yollarına ilişkin görüş ve tutumları demografik özellikler açısından grup ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

Hipotezler Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yollarına ilişkin görüş ve tutumlarını ölçmeye yönelik kurulmuş olup; testlere tabi tutulmuşlardır.

Bu çerçevede araştırmanın temel sorunsalını “Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yollarına ilişkin tutumları ne düzeydedir; Bu tutumlar öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” cümleleri oluşturmaktadır. Bu probleme paralel olarak araştırmanın üç ana hipotezi şunlardır:

1. Sınıf Öğretmenlerinin “Stres kaynaklarının alt boyutları” ile ilgili tutumları “Demografik Değişkenlere” göre farklılık göstermektedir.

Stres Kaynaklarının alt boyutları şunlardır:

- Okulun İmkânları ve Denetim
- Okul Yönetimi
- Öğretmenlik Mesleği
- Meslektaşlar
- Öğrenciler
- Velilerin Müdahalesi

2. Sınıf Öğretmenlerinin “stres kaynaklarının geneli ile ilgili tutumları “Demografik Değişkenlere” göre farklılık göstermektedir.

3. Sınıf Öğretmenlerinin Stresle Baş Etme Yolları” ile ilgili tutumları “Demografik Değişkenlere” göre farklılık göstermektedir.

Demografik değişkenler şunlardır:

- Cinsiyet,
- Mezuniyet Durumu,
- Mezuniyet Alanı,
- Mesleki Kıdem,
- Medeni Hal.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2013-2014 eğitim öğretim yılında Edirne ili Keşan ilçe ve köylerinde MEB'e bağlı okullarda görev yapan Sınıf Öğretmenleri oluşturmaktadır. Evreni oluşturan Keşan ilçesinde 20 ilkokul vardır. Bu ilkokullarda görev yapan 214 sınıf öğretmeni bulunmaktadır.

Tablo 1. Keşan ilçe ve köylerdeki ilkokullarda görev yapan Sınıf Öğretmeni sayıları

No	İlkokul Adı	Anket Yapılan Sınıf Öğretmeni Sayısı (N)	%
1	İnönü İlkokulu	8	4,96
2	Dr. Ali İhsan Çuhacı İlkokulu	22	13,66
3	Rasim Ergene İlkokulu	15	9,31
4	Beyendik İlkokulu	7	4,34
5	Fatih Sultan Mehmet İlkokulu	6	3,72
6	Aden Koleji İlkokulu	5	3,10
7	Abdül Şavur İlkokulu	5	3,10
8	Ahmet Yenice İlkokulu	6	3,72
9	Anafartalar İlkokulu	20	12,42
10	Türkmen İlkokulu	5	3,10
11	Kurtuluş İlkokulu	13	8,07
12	Paşayığıt İlkokulu	10	6,21
13	Bademlik İlkokulu	9	5,59
14	Atatürk İlkokulu	5	3,10
15	Raşit Efendi İlkokulu	13	8,07
16	Yeni Muhacır İlkokulu	4	2,58
17	Ali Kale ve Kardeşleri İlkokulu	8	4,95
	Toplam	161	100,00

Araştırmada örneklem seçilmemiş, anketler toplam 17 ilkokulda yapılmıştır. Toplam 165 anket dağıtılmış olup; 161 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

3.1.3. Verilerin Toplanması

Anket formları 23/12/2013-27/12/2013 tarihleri arasında Sınıf Öğretmenlerine uygulanmıştır. Toplam 165 anket dağıtılmış olup; hatasız doldurulan toplam 161 adet anket formu değerlendirilmeye alınmıştır.

3.1.4. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırmada Figen Doğan (Yıldırım) (2008) alışmasında kullandığı hazır ölçekten yararlanılmıştır (EK-A). Söz konusu anket formu  bölümden oluşmaktadır: İlk bölümde öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler yer almıştır. Bu bölümde sınıf ğretmenlerinin demografik özelliklerini belirlemeye ilişkin, cinsiyet, medeni hal, mezuniyet durumu, mezuniyet alanı, mesleki kıdem gibi çoktan seçmeli sorulara yer verilmiştir. Bu bölümde sıralama ve sınıflama leği kullanılmıştır. İkinci bölümde sınıf ğretmenlerinin rgtsel Stres Kaynakları hakkındaki görüş ve tutumlarını belirlemek üzere 33 ifadeden oluşan Likert tipi sorular yer almaktadır. Bu bölümdeki ifadeler “1=Hi, 2= Az, 3=Orta, 4=ok, 5= Pek çok” şeklinde puanlanmıştır. Anketin nc bölümünde ise Stresle Başa ıkma Yollarına ilişkin yine 12 ifadeden oluşan Likert tipi sorulara yer verilmiştir. Bu son bölümde ise kullanılan ifadeler “1=Asla 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=oğu zaman, 5=Her zaman” şeklinde puanlanmıştır.

3.1.5. Veri Analizi

Bu araştırmada toplanan veriler analiz edilmek üzere SPSS 18.0 (Statistic Program for Social Science) programına yüklenmiştir. Tüm verilerin öncelikle frekans ve yüzde dağılımları zet tablo halinde sunulmuştur. Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yollarına ilişkin alınan cevapların ayrıca ortalamaları ve standart sapmaları da hesaplanmıştır. Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Baş Etme Yollarına ilişkin alınan cevaplara yönelik grup ortalamaları arasında demografik değişkenlere göre anlamlı fark olup-olmadığı incelenmiştir. Bu incelemede ikili gruplarda Bağımsız rneklemeler için T-Testi, üç ve daha fazla gruplar için ise ANOVA yapılmıştır.

3.1.6. Ölçeğin Güvenilirliği

Tablo 2'ye göre Ölçeğin Geneli için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=0,931$ 'dir. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise $\alpha=0,931$ 'dir.olarak hesaplanmıştır. “Bu değer ölçek güvenilirlik düzeyinin yüksek ($\alpha>0,70$) olduğunu göstermektedir”. Dolayısıyla $0,70<\alpha<1$ sağlanmıştır. Bu durum ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999: 522; Kalaycı, 2009: 405; Büyüköztürk, 2010: 171).

Tablo 2. Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları Ölçeğine Yönelik Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Stres Kaynakları	33	0,955
Stresle Baş Etme Yolları	12	0,762
Ölçeğin Geneli	5+33+12=50	0,931

Alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirliği şu şekilde bilinmektedir (Kalaycı vd.,2005: 405):

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Anket formuna son şekli verilmeden önce 20 Aralık 2013 tarihinde 4 ilkokulda toplam 12 sınıf öğretmeni ile görüş-alışverişinde bulunularak ön-test uygulanmıştır. Ön-test sonucunda anlaşılamayan bazı ifadeler düzeltilmiştir. Böylece anketin tüm katılımcılar açısından aynı şekilde anlaşılıp-anlaşılmadığı test edilmiştir. Bu şekilde ölçeğin “yapı geçerliliği” sağlanabilmiştir.

Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğine yönelik Bartlett's Testi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin KMO katsayısından veri matrisinin faktör çıkarmaya uygun olduğu görülmektedir. Bartlett's testi sonucuna göre hesaplanan ki-kare istatistiği anlamlıdır. Dolayısıyla veri matrisi faktör analizi için uygundur (Tablo 3.)

Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğine İlişkin Tutum Ölçeği- KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

KMO	Bartlett's Testi	
	χ^2	p
0.917	2898,067	0.000***

***p<0.001

Tablo 4. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğine İlişkin Döndürme Sonrası Açıklanan Varyans

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings			
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	11,173	46,556	46,556	5,928	24,702	24,702	
2	2,027	8,445	55,001	2,724	11,352	36,054	
3	1,584	6,599	61,600	2,650	11,041	47,095	
4	1,479	6,163	67,763	2,419	10,081	57,176	
5	1,058	4,408	72,172	2,349	9,787	66,963	
6	,914	3,810	75,982	2,164	9,019	75,982	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 4'e göre Örgütsel Stres Kaynaklarına ilişkin ölçeğin döndürme sonrası 9 maddenin çıkarılması ile 6 faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu 6 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %75,982'dir. Birinci faktör toplam varyansın %24,702'sini, ikinci faktör %11,352'sini, üçüncü faktör %11,041'ini, dördüncü faktör %10,081'ini, beşinci faktör ise %9,787'sini, 6.faktör ise toplam varyansın %9,019'unu açıklamaktadır.

Stres Kaynaklarının alt boyutlar şunlardır:

1. Okulun İmkânları ve Denetim
2. Okul Yönetimi
3. Öğretmenlik Mesleği
4. Meslektaşlar
5. Öğrenciler
6. Velilerin Müdahalesi

3.2. BULGULAR

3.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 5. Demografik Özellikler (n=161)

Değişken	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Kadın	78	48,4
	Erkek	83	51,6
	Toplam	160	100
Mezuniyet Durumu	Önlisans	60	37,3
	Lisans	99	61,5
	Lisansüstü	2	1,2
	Toplam	161	100
Mezuniyet Alanı	Sınıf Öğretmenliği	141	87,6
	Diğer	20	12,4
	Toplam	161	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	7	4,3
	6-10 yıl	19	11,8
	11-15 yıl	21	13,0
	16-20 yıl	15	9,3
	21 yıl ve üzeri	99	61,5
	Toplam	161	100
Medeni Durum	Evli	150	93,2
	Bekâr	6	3,7
	Boşanmış	5	3,1
	Toplam	161	100

Tablo 5'e göre Keşan ilçesinde görevli 161 sınıf öğretmenin katılımcı olarak yer aldıkları araştırmada, cinsiyet değişkeni açısından çoğunluğunun erkek olduğu belirlenmiştir (%51,6). Genel değerlendirmede öğretmenlerin büyük oranda lisans eğitimi almış oldukları görülmektedir (%61,5). Sınıf öğretmenlerinin yoğunluk kazandığı araştırmada (%87,6), katılımcıların mesleki kıdemlerinin çoğunlukla 21 yıl ve üzerinde yer aldığı (%61,5) ve evli oldukları (%93,2) belirlenmiştir.

Demografik özelliklerle ilgili ayrıca şu ayrıntılı bilgiler de yararlı olacaktır:

Tablo 6'ya göre kadın öğretmenlerin %28,2'si önlisans, %70,5'i lisans mezunu, buna karşılık erkek öğretmenlerin %45,8'si önlisans, %53,0'ı lisans mezunudur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mezuniyet Durumu Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Mezuniyet Durumunuz		Cinsiyetiniz		
		Kadın	Erkek	Toplam
Önlisans	f	22	38	60
	%	%28,2	%45,8	%37,3
Lisans	f	55	44	99
	%	%70,5	%53,0	%61,5
Lisansüstü	f	1	1	2
	%	%1,3	%1,2	%1,2
Toplam	f	78	83	161
	%	%100,0	%100,0	%100,0

Tablo 7'ye göre kadın öğretmenlerin %84,6'sı Sınıf Öğretmenliği mezunu, %15,4'ü diğer alanlardan mezun, buna karşılık erkek öğretmenlerin %90,4'ü Sınıf Öğretmenliği, %9,6'sı ise lisans mezunudur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mezuniyet Alanı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Mezuniyet Alanınız		Cinsiyetiniz		
		Kadın	Erkek	Toplam
Sınıf Öğretmenliği	f	66	75	141
	%	%84,6	%90,4	%87,6
Diğer	f	12	8	20
	%	%15,4	%9,6	%12,4
Toplam	f	78	83	161
	%	100,0	100,0	%100,0

Tablo 8'e göre kadın öğretmenlerin %51,3'ünün, erkek öğretmenlerin %71,1'inin Mesleki Kıdemi 21 yıl ve üstü yıldır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Kıdem Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Mesleki Kıdeminiz		Cinsiyetiniz		
		Kadın	Erkek	Toplam
1-5 yıl	f	5	2	7
	%	%6,4	%2,4	%4,3
6-10 yıl	f	15	4	19
	%	%19,2	%4,8	%11,8
11-15 yıl	f	12	9	21
	%	%15,4	%10,8	%13,0
16-20 yıl	f	6	9	15
	%	%7,7	%10,8	%9,3
21 ve üstü	f	40	59	99
	%	%51,3	%71,1	%61,5
Toplam	f	78	83	161
	%	%100,0	%100,0	%100,0

Tablo 9'a göre kadın öğretmenlerin %89,7'si, erkek öğretmenlerin ise %96,4'ü evlidir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Medeni Durumunuz		Cinsiyetiniz		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evli	f	70	80	150
	%	%89,7	%96,4	%93,2
Bekâr	f	8	3	11
	%	%10,3	%3,6	%6,8
Toplam	f	78	83	161
	%	%100,0	%100,0	%100,0

3.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel stres kaynaklarına ilişkin bulgular Tablo 10'da özet olarak verilmektedir.

Tablo 10. Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Betimsel İstatistikler (n=161)

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x} Ort.	s.s.	
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok			
1	Sınıfların kalabalıklığı	f	5	14	46	66	30	3,63	,98
		%	3,1	8,7	28,6	41,0	18,6		
2	Sınıfların temiz olmaması	f	3	14	38	62	44	3,80	,99
		%	1,9	8,7	23,6	38,5	27,3		
3	Sınıfların iyi ısınmaması	f	5	13	44	57	42	3,73	1,03
		%	3,1	8,1	27,3	35,4	26,1		
4	Sınıflardaki araç ve gereçlerin yetersizliği	f	2	17	33	70	39	3,78	,97
		%	1,2	10,6	20,5	43,5	24,2		
5	Okul içi sosyokültürel etkinliklerin sınırlılığı	f	2	16	67	54	22	3,48	,89
		%	1,2	9,9	41,6	33,5	13,7		
6	Müfettişlerin olumsuz eleştiriler yapmaları	f	7	22	35	52	45	3,65	1,15
		%	4,3	13,7	21,7	32,3	28,0		
7	Okulda nöbet saatlerinin dağılımındaki eşitsizlikler	f	18	19	39	50	35	3,40	1,26
		%	11,2	11,8	24,2	31,1	31,1		
8	Okulda eğitim ve öğretim dışı iş yükünün fazlalığı	f	9	12	28	59	53	3,83	1,13
		%	5,6	7,5	17,4	36,6	32,9		
9	Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntılar yaşanması	f	36	42	34	24	25	2,75	1,36
		%	22,4	26,1	21,1	14,9	15,5		
10	Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmamaları	f	19	12	29	48	53	3,64	1,32
		%	11,8	7,5	18,0	29,8	32,9		
11	Yöneticilerin sorunlara karşı ilgisiz davranmaları	f	11	12	33	58	47	3,73	1,16
		%	6,8	7,5	20,5	36,0	29,2		

Tablo 10 (devamı). Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Betimsel İstatistikler (n=161)

12	Yöneticilerin sert ve kırıcı davranışlar sergilemeleri	f	12	13	23	44	69	3,90	1,25
		%	7,5	8,1	14,3	27,3	42,9		
13	Yöneticilerin öğretmenlere yeterli bilgilendirme yapmaması	f	13	20	26	55	47	3,63	1,24
		%	8,1	12,4	16,1	34,2	29,2		
14	Yöneticilerin öğretmenlerin işine karışmaları	f	12	23	36	44	46	3,55	1,24
		%	7,5	14,3	22,4	27,3	28,6		
15	Okul ile ilgili kararlar alınırken öğretmenlere görüşlerinin sorulmaması	f	6	17	36	60	42	3,71	1,08
		%	3,7	10,6	22,4	37,3	26,1		
16	Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması	f	5	13	34	53	56	3,88	1,07
		%	3,1	8,1	21,1	32,9	34,8		
17	Öğretmenlik mesleğinde maaşın yetersiz olması	f	3	8	33	50	67	4,05	,99
		%	1,9	5,0	20,5	31,1	41,6		
18	Öğretmen sendikalarının yetersiz olması	f	13	22	45	41	40	3,45	1,22
		%	8,1	13,7	28,0	25,5	24,8		
19	Öğretmenlere yönelik lojman ve sosyal tesis olanaklarının azlığı	f	14	28	39	36	44	3,42	1,29
		%	8,7	17,4	24,2	22,4	27,3		
20	Ders saatinin fazla olması nedeniyle öğretmenin kendine zaman ayıramaması	f	16	28	42	41	34	3,30	1,26
		%	9,9	17,4	26,1	25,5	21,1		
21	İlköğretim programında yapılan değişikliklerin yarattığı problemler	f	5	16	33	48	59	3,86	1,11
		%	3,1	9,9	20,5	29,8	36,6		
22	Öğretmenler arasında işbirliğinin yetersiz olması	f	12	17	64	43	25	3,32	1,09
		%	7,5	10,6	39,8	26,7	15,5		
23	Öğretmenler arasında dedikodu yapılması	f	19	27	33	48	34	3,31	1,30
		%	11,8	16,8	20,5	29,8	21,1		
24	Öğretmenler arasında geçimsizlik olması	f	24	24	36	39	38	3,26	1,36
		%	14,9	14,9	22,4	24,2	23,6		
25	Öğretmenler arasında rekabet olması	f	22	35	49	32	23	2,99	1,24
		%	13,7	21,7	30,4	19,9	14,3		
26	Öğrencilerin sınıfa araç-gereç açısından hazırlıksız gelmeleri	f	6	20	37	54	44	3,68	1,11
		%	3,7	12,4	23,0	33,5	27,3		
27	Öğrencilerin disiplin kurallarına uymamaları	f	5	16	30	62	48	3,81	1,06
		%	3,1	9,9	18,6	38,5	29,8		
28	Öğrencilerin derse karşı ilgisiz ve isteksiz olmaları	f	4	9	34	63	51	3,91	,98
		%	2,5	5,6	21,1	39,1	31,7		
29	Öğrenciler arası bireysel farklılıkların fazla olması	f	6	15	45	55	40	3,67	1,06
		%	3,7	9,3	28,0	34,2	24,8		
30	Velilerin, çocuklarının eğitimleri ile ilgilenmemeleri	f	4	18	26	60	53	3,86	1,07
		%	2,5	11,2	16,1	37,3	32,9		
31	Velilerin, çocuklarının ödevlerini yapmaları	f	10	28	34	49	40	3,50	1,21
		%	6,2	17,4	21,1	30,4	24,8		
32	Velilerin, çocuklarının başarısızlığından öğretmeni sorumlu tutmaları	f	15	18	34	42	52	3,60	1,29
		%	9,3	11,2	21,1	26,1	32,3		
33	Velilerin öğretmenin işine karışmaları	f	15	17	25	48	56	3,70	1,29
		%	9,3	10,6	15,5	29,8	34,8		

Tablo 10'a göre ankete katılan Sınıf Öğretmenleri için Örgütsel Stres Kaynaklarına ilişkin ifadelerin ortalamalarına bakıldığında şunlar dikkati çekmektedir:

- Öğretmenlik mesleğinde maaşın yetersiz olması ($\bar{x}=4,05$),17.madde
- Öğrencilerin derse karşı ilgisiz ve isteksiz olmaları ($\bar{x}=3,91$),18.madde
- Yöneticilerin sert ve kırıcı davranışlar sergilemeleri ($\bar{x}=3,90$),12.madde

- Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması ($\bar{x}=3,88$),16.madde
- İlköğretim programında yapılan değişikliklerin yarattığı problemler ($\bar{x}=3,86$),21.madde.

- Velilerin, çocuklarının eğitimleri ile ilgilenmemeleri ($\bar{x}=3,86$),30.madde
- Okulda eğitim ve öğretim dışı iş yükünün fazlalığı ($\bar{x}=3,83$),8.madde
- Öğrencilerin disiplin kurallarına uymamaları ($\bar{x}=3,81$),27.madde
- Sınıfların temiz olmaması ($\bar{x}=3,80$),2.madde
- Sınıflardaki araç ve gereçlerin yetersizliği ($\bar{x}=3,78$),4.madde
- Yöneticilerin sorunlara karşı ilgisiz davranmaları ($\bar{x}=3,73$),11.madde
- Sınıfların iyi ısınmaması ($\bar{x}=3,73$),3.madde

En düşük stres kaynakları sırasıyla;

- Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntılar yaşanması ($\bar{x}=2,75$),9.madde

- Öğretmenler arasında rekabet olması($\bar{x}=2,99$), 25.madde.

Tablo 10'dan anlaşılacağı gibi sınıf öğretmenleri görev yaptıkları ilkokullarda çeşitli konulara ilişkin stres yaşamaktadırlar. Yukarıdaki bulgular Yıldırım'ın (2008) çalışmasında ortaya çıkan bulgularla örtüşmektedir. Araştırmaya göre öğretmenlerde en az strese neden olan konu "Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntılar yaşanması" olmuştur. Bu araştırmada da öğretmenlerin en az stres yaşadığı hususun "Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntılar yaşanması" ($\bar{x}=2,75$) olduğu dikkati çekmektedir.

Katılımcıların stresle baş etme yollarına ilişkin bulgular Tablo 11'de özet olarak verilmektedir.

Tablo 11'e göre ankete katılan Sınıf Öğretmenleri için Stresle Baş Etmede Yollarına ilişkin ifadelerin ortalamalarına bakıldığında şunlar dikkati çekmektedir:

- Stresli olduğum durumlarda sevdiğimle vakit geçiririm ($\bar{x}=3,83$),4.madde
- Stresimle baş edebilmek için kendimle olumlu diyaloglarda bulunurum (Olayların iyi taraflarını ararım.) ($\bar{x}=3,73$),3.madde
- Strese sebep olan şeyleri hatırlatan durumlardan kaçınıyorum ($\bar{x}=3,71$),2.madde

Yukarıdaki bulguların Yıldırım'ın (2008) çalışmasında ortaya çıkan bulgularla örtüştüğü görülmektedir.

Araştırmada en az başvurulan stresle başa çıkma yöntemleri ise şunlardır:

- Stresimle baş edebilmek için çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanırım (meditasyon, yoga, kas gevşetme, derin nefes egzersizleri vb.) ($\bar{x}=2,74$),10.madde
- Stresli olduğum durumlarda ibadet ederim ($\bar{x}=2,35$),6.madde
- Stresimle baş edebilmek için uzman kişilerden yardım alırım. ($\bar{x}=2,09$),8.madde

Tablo 11. Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin Betimsel İstatistikler (n=161)

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x} Ort.	s.s.	
		Asla	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman			
1	Stresli olduğum durumlarda stresimle baş etmek için ortam yaratırım.	f	4	14	50	67	26	3,60	,94
		%	2,5	8,7	31,1	41,6	16,1		
2	Strese sebep olan şeyleri hatırlatan durumlardan kaçınırım.	f	5	10	34	89	23	3,71	,89
		%	3,1	6,2	21,1	55,3	14,3		
3	Stresimle baş edebilmek için kendimle olumlu diyaloglarda bulunurum. (Olayların iyi taraflarını ararım.)	f	2	14	39	75	31	3,73	,91
		%	1,2	8,7	24,2	46,6	19,3		
4	Stresli olduğum durumlarda sevdiğimle vakit geçiririm.	f	2	7	43	72	37	3,83	,87
		%	1,2	4,3	26,7	44,7	23,0		
5	Stresli olduğum durumlarda spor yaparım.	f	23	44	52	32	10	2,76	1,11
		%	14,3	27,3	32,3	19,9	6,2		
6	Stresli olduğum durumlarda ibadet ederim	f	52	33	53	13	10	2,35	1,19
		%	32,3	20,5	32,9	8,1	6,2		
7	Stresli olduğum durumlarda zamanımı daha iyi kullanabilmek için yapmak istediğim bir işi önceden planlarım.	f	9	22	53	57	20	3,35	1,04
		%	5,6	13,7	32,9	35,4	12,4		
8	Stresimle baş edebilmek için uzman kişilerden yardım alırım.	f	59	50	34	14	4	2,09	1,07
		%	36,6	31,1	21,1	8,7	2,5		
9	Stresimle baş edebilmek için stres yaratan durumu güvendiğim kişilerle paylaşıyorum.	f	4	17	52	60	28	3,56	,97
		%	2,5	10,6	32,3	37,3	17,4		
10	Stresimle baş edebilmek için çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanırım (meditasyon, yoga, kas gevşetme, derin nefes egzersizleri vb.)	f	35	30	51	31	14	2,74	1,24
		%	21,7	18,6	31,7	19,3	8,7		
11	Stresli olduğum durumlarda hobilerimle uğraşırım.	f	4	15	55	63	24	3,54	,94
		%	2,5	9,3	34,2	39,1	14,9		
12	Stresimle baş edebilmek için stres yaratan kişiyle yüzleşirim.	f	10	30	61	40	20	3,18	1,07
		%	6,2	18,6	37,9	24,8	12,4		

Yıldırım'a (2008) göre sınıf öğretmenlerinin en az kullandıkları baş etme yolu "uzman kişilerden yardım alma" ve "gevşeme yöntemlerini kullanmadır. Bu çalışmada da aynı bulgulara rastlanmıştır.

Stres kaynaklarının alt faktörlere ilişkin betimsel istatistikleri ise şu şekilde belirtilebilir:

Sınıf Öğretmenlerinin stres kaynakları ve stresle baş etme yolları için betimsel istatistikleri incelendiğinde, görece en düşük stres kaynağının Meslektaşlar ($\bar{x}=3,225$), en yüksek stres kaynağının Öğrenciler ($\bar{x}=3,793$) olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 12).

Tablo 12. Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Betimsel İstatistikler

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları	N	Art.Ort.	Std. Sapma
Okulun İmkânları ve Denetim	161	3,684	0,725
Okul Yönetimi	161	3,576	1,008
Öğretmenlik Mesleği	161	3,665	0,801
Meslektaşlar	161	3,225	1,061
Öğrenciler	161	3,793	0,863
Velilerin Müdahalesi	161	3,572	1,128
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	161	3,586	0,757
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	161	3,209	0,542

Sınıf öğretmenlerinin gerek Örgütsel Stres Kaynaklarının Alt Boyutlarına ilişkin gerekse Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin görüş ve tutumlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılması aşağıda tablolar halinde verilmektedir.

Tablo 13. Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları	Cinsiyetiniz	N	Art.Ort.	Std. Sapma	t	sd	P
Okulun İmkânları ve Denetim	Kadın	78	3,699	0,658	0,245	159	0,807
	Erkek	83	3,671	0,786			
Okul Yönetimi	Kadın	78	3,598	1,042	0,277	159	0,782
	Erkek	83	3,554	0,980			
Öğretmenlik Mesleği	Kadın	78	3,756	0,763	1,414	159	0,159
	Erkek	83	3,578	0,831			
Meslektaşlar	Kadın	78	3,279	1,089	0,621	159	0,536
	Erkek	83	3,175	1,039			
Öğrenciler	Kadın	78	3,949	0,836	2,255	159	0,026
	Erkek	83	3,646	0,867			
Velilerin Müdahalesi	Kadın	78	3,675	1,235	1,125	159	0,262
	Erkek	83	3,475	1,015			
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	Kadın	78	3,659	0,757	1,199	159	0,232
	Erkek	83	3,516	0,754			
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	Kadın	78	3,255	0,573	1,062	159	0,290
	Erkek	83	3,165	0,511			

Tablo 13'e göre Okulun İmkânları ve Denetim ($t=0,245$, $sd: 159$, $p>0.05$), Okul Yönetimi ($t=0,277$, $sd: 159$, $p>0.05$), Öğretmenlik Mesleği ($t=1,414$, $sd: 159$, $p>0.05$), Meslektaşlar ($t=0,621$, $sd: 159$, $p>0.05$), Velilerin Müdahalesi ($t=1,125$, $sd: 159$, $p>0.05$) alt boyutlarına ve genel anlamda Öğretmenlerin Stres Kaynaklarına ilişkin tutumları ($t=1,199$, $sd: 159$, $p>0.05$) cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Sadece Öğrenciler ($t=2,255$, $sd: 159$, $p<0.05$) alt boyutuna ilişkin tutumlarda cinsiyete göre farklılık görülmektedir. Bayan öğretmenlerde stres kaynağı olarak öğrenciler ($\bar{x}=3,949$), erkek öğretmenlere ($\bar{x}=3,646$) göre daha yüksek düzeydedir. Diğer taraftan Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları ($t=1,062$, $sd: 159$, $p>0.05$) cinsiyete göre yine farklılık göstermemektedir.

Tablo 14. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre t-testi

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları	Mezuniyet Durumunuz	N	Art.Ort.	Std. Sapma	T	sd	P
Okulun İmkânları ve Denetim	Önlisans	60	3,597	0,738	-1,314	157	0,191
	Lisans	99	3,753	0,713			
Okul Yönetimi	Önlisans	60	3,465	0,962	-1,089	157	0,278
	Lisans	99	3,645	1,042			
Öğretmenlik Mesleği	Önlisans	60	3,597	0,731	-0,722	157	0,472
	Lisans	99	3,692	0,842			
Meslektaşlar	Önlisans	60	3,192	0,948	-0,348	157	0,728
	Lisans	99	3,253	1,134			
Öğrenciler	Önlisans	60	3,557	0,768	-2,921	157	0,004
	Lisans	99	3,958	0,879			
Velilerin Müdahalesi	Önlisans	60	3,465	0,986	-0,961	157	0,338
	Lisans	99	3,643	1,215			
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	Önlisans	60	3,479	0,668	-1,439	157	0,152
	Lisans	99	3,657	0,807			
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	Önlisans	60	3,193	0,514	-0,346	157	0,730
	Lisans	99	3,224	0,562			

Okulun İmkânları ve Denetim ($t=-1,314$, $sd: 157$, $p>0.05$), Okul Yönetimi ($t=-1,089$, $sd: 157$, $p>0.05$), Öğretmenlik Mesleği ($t=-0,722$, $sd: 157$, $p>0.05$), Meslektaşlar ($t=-0,348$, $sd: 157$, $p>0.05$), Velilerin Müdahalesi ($t=-0,961$, $sd: 157$, $p>0.05$) alt boyutlarında ve genel olarak Öğretmenlerin Stres Kaynakları ($t=-1,439$, $sd: 157$, $p>0.05$) öğretmenin Mezuniyet Durumuna göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları ($t=-0,346$, $sd: 157$, $p>0.05$) öğretmenin Mezuniyet Durumuna göre farklılık göstermemektedir. Öğrenciler ($t=-2,921$, $sd: 157$, $p<0.01$) boyutunda stres kaynakları öğretmenin Mezuniyet Durumuna göre farklılık

göstermektedir. Lisans mezunu öğretmenlerde stres kaynağı olarak öğrenciler ($\bar{x}=3,958$), Önlisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=3,557$) göre daha yüksek düzeydedir (Tablo 14).

Okulun İmkânları ve Denetim ($t=0,335$, sd: 159, $p>0.05$), Okul Yönetimi ($t=-0,326$, sd: 159, $p>0.05$), Öğretmenlik Mesleği ($t=1,082$, sd: 159, $p>0.05$), Meslektaşlar ($t=-0,168$, sd: 159, $p>0.05$), Öğrenciler ($t=0,124$, sd: 159, $p>0.05$), Velilerin Müdahalesi ($t=0,093$, sd: 159, $p>0.05$) stres kaynakları boyutlarında ve genel Öğretmenlerin Stres Kaynakları ($t=0,179$, sd: 159, $p>0.05$) öğretmenin Mezuniyet Alanına göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları ($t=1,105$, sd: 159, $p>0.05$) Mezuniyet Alanına göre farklılık göstermemektedir (Tablo 15).

Tablo 15.. Stres Kaynakları Ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mezuniyet Alanınız Değişkenine Göre t-testi

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları	Mezuniyet Alanınız	N	Art. Ort	Std. Sapma	T	sd	P
Okulun İmkânları ve Denetim	Sınıf Öğret.	141	3,691	0,730	0,335	159	0,738
	Diğer	20	3,633	0,702			
Okul Yönetimi	Sınıf Öğret.	141	3,566	1,012	-0,326	159	0,745
	Diğer	20	3,644	0,998			
Öğretmenlik Mesleği	Sınıf Öğret.	141	3,690	0,826	1,082	159	0,281
	Diğer	20	3,483	0,582			
Meslektaşlar	Sınıf Öğret.	141	3,220	1,048	-0,168	159	0,867
	Diğer	20	3,263	1,180			
Öğrenciler	Sınıf Öğret.	141	3,796	0,885	0,124	159	0,901
	Diğer	20	3,770	0,703			
Velilerin Müdahalesi	Sınıf Öğret.	141	3,575	1,104	0,093	159	0,926
	Diğer	20	3,550	1,314			
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	Sınıf Öğret.	141	3,590	0,755	0,179	159	0,858
	Diğer	20	3,557	0,788			
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	Sınıf Öğret.	141	3,226	0,544	1,105	159	0,271
	Diğer	20	3,083	0,524			

Mesleki deneyim değişkenine göre stres kaynakları ve stresle baş etme yolları için Mesleki Kıdem değişkenine göre betimsel istatistikler Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Betimsel İstatistikler

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları		N	Art.Ort.	Std. Sapma
Okulun İmkânları ve Denetim	1-5 yıl	7	4,048	0,859
	6-10 yıl	19	3,886	0,606
	11-15 yıl	21	3,937	0,676
	16-20 yıl	15	3,289	0,536
	21 ve üstü	99	3,626	0,743
	Toplam	161	3,684	0,725
Okul Yönetimi	1-5 yıl	7	4,175	1,086
	6-10 yıl	19	3,772	1,062
	11-15 yıl	21	3,751	1,099
	16-20 yıl	15	3,237	0,755
	21 ve üstü	99	3,510	0,994
	Toplam	161	3,576	1,008
Öğretmenlik Mesleği	1-5 yıl	7	3,690	0,641
	6-10 yıl	19	3,728	0,906
	11-15 yıl	21	3,802	0,942
	16-20 yıl	15	3,644	0,934
	21 ve üstü	99	3,625	0,748
	Toplam	161	3,665	0,801
Meslektaşlar	1-5 yıl	7	3,750	1,208
	6-10 yıl	19	3,566	1,070
	11-15 yıl	21	3,333	1,173
	16-20 yıl	15	2,683	0,938
	21 ve üstü	99	3,182	1,021
	Toplam	161	3,225	1,061
Öğrenciler	1-5 yıl	7	4,400	0,462
	6-10 yıl	19	4,263	0,887
	11-15 yıl	21	3,971	0,840
	16-20 yıl	15	3,680	0,766
	21 ve üstü	99	3,638	0,853
	Toplam	161	3,793	0,863
Velilerin Müdahalesi	1-5 yıl	7	4,286	1,270
	6-10 yıl	19	3,749	1,347
	11-15 yıl	21	3,508	1,139
	16-20 yıl	15	3,215	1,049
	21 ve üstü	99	3,556	1,077
	Toplam	161	3,572	1,128
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	1-5 yıl	7	4,058	0,761
	6-10 yıl	19	3,827	0,834
	11-15 yıl	21	3,717	0,841
	16-20 yıl	15	3,291	0,553
	21 ve üstü	99	3,523	0,731
	Toplam	161	3,586	0,757
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	1-5 yıl	7	3,000	0,653
	6-10 yıl	19	3,360	0,463
	11-15 yıl	21	3,167	0,483
	16-20 yıl	15	2,883	0,436
	21 ve üstü	99	3,253	0,560
	Toplam	161	3,209	0,542

Stres kaynakları ve stresle baş etme yolları için varyansların homojenliğini test etmek için Levene istatistiği uygulanmış ve homojen olduğu görülmüştür. Bu sonuca

göre Stres kaynakları ve stresle baş etme yolları ile ilgili karşılaştırma istatistiklerinde parametrik teknikler kullanılmıştır (Tablo 17).

Tablo 17. Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Levene testi

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları	Levene Statistic	sd1	sd2	P
Okulun İmkânları ve Denetim	,712	4	156	,585
Okul Yönetimi	,891	4	156	,471
Öğretmenlik Mesleği	1,828	4	156	,126
Meslektaşlar	,092	4	156	,985
Öğrenciler	,477	4	156	,753
Velilerin Müdahalesi	,930	4	156	,448
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	,677	4	156	,609
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	,895	4	156	,469

Tablo 18. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Varyans Analizi Sonuçları

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Okulun İmkânları ve Denetim	Gruplar arası	5,711	4	1,428	2,844	,026
	Gruplar içi	78,322	156	,502		
	Toplam	84,033	160			
Okul Yönetimi	Gruplar arası	6,044	4	1,511	1,507	,203
	Gruplar içi	156,398	156	1,003		
	Toplam	162,442	160			
Öğretmenlik Mesleği	Gruplar arası	,640	4	,160	,244	,913
	Gruplar içi	102,082	156	,654		
	Toplam	102,722	160			
Meslektaşlar	Gruplar arası	8,968	4	2,242	2,042	,091
	Gruplar içi	171,308	156	1,098		
	Toplam	180,276	160			
Öğrenciler	Gruplar arası	10,006	4	2,501	3,577	,008
	Gruplar içi	109,105	156	,699		
	Toplam	119,111	160			
Velilerin Müdahalesi	Gruplar arası	6,185	4	1,546	1,222	,304
	Gruplar içi	197,376	156	1,265		
	Toplam	203,561	160			
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	Gruplar arası	4,725	4	1,181	2,122	,081
	Gruplar içi	86,854	156	,557		
	Toplam	91,578	160			
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	Gruplar arası	2,553	4	,638	2,241	,067
	Gruplar içi	44,435	156	,285		
	Toplam	46,988	160			

Okul Yönetimi (F=1,507, sd: 4-156, p>0.05), Öğretmenlik Mesleği (F=1,507, sd: 4-156, p>0.05), Meslektaşlar (F=2,042, sd: 4-156, p>0.05), Velilerin Müdahalesi

(F=1,222, sd: 4-156, p>0.05) stres kaynakları ve Genel Öğretmenlerin Stres Kaynakları (F=2,122, sd: 4-156, p>0.05) mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Okulun İmkânları ve Denetim (F=2,844, sd: 4-156, p<0.05) ve Öğrenciler (F=3,577, sd: 4-156, p<0.01) stres kaynakları mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları (F=2,241, sd: 4-156, p<0.05) mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermemektedir (Tablo 18).

Mesleki kıdemi 11–15 yıl olan öğretmenlerin Okulun İmkânları ve Denetim boyutundaki stres kaynakları (\bar{x} =3,937), mesleki kıdemi 16–20 yıl olan öğretmenlere (\bar{x} =3,289) göre daha yüksektir. Mesleki kıdemi 1–5 yıl olan öğretmenlerin Öğrenciler boyutundaki stres kaynakları (\bar{x} =4,400), mesleki kıdemi 21 ve üstü yıl olan öğretmenlere (\bar{x} =3,638) göre daha yüksektir. Mesleki kıdemi 6–10 yıl olan öğretmenlerin Öğrenciler boyutundaki stres kaynakları (\bar{x} =4,263), mesleki kıdemi 16–20 yıl (\bar{x} =3,680) ile 21 ve üstü yıl olan öğretmenlere (\bar{x} =3,638) göre daha yüksektir (Tablo 19).

Tablo 19. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları İçin LSD Analizi Sonuçları

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları	(I) Mesleki Kıdeminiz	(J) Mesleki Kıdeminiz	Art.Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	P
Okulun İmkânları ve Denetim	11–15 yıl	1–5 yıl	-0,111	0,309	0,720
		6–10 yıl	0,051	0,224	0,822
		16–20 yıl	0,648	0,240	0,008
		21 ve üstü	0,310	0,170	0,070
	16–20 yıl	1–5 yıl	-0,759	0,324	0,021
		6–10 yıl	-0,597	0,245	0,016
		11–15 yıl	-0,648	0,240	0,008
		21 ve üstü	-0,337	0,196	0,088
Öğrenciler	1–5 yıl	6–10 yıl	0,137	0,370	0,712
		11–15 yıl	0,429	0,365	0,242
		16–20 yıl	0,720	0,383	0,062
		21 ve üstü	,7616*	0,327	0,021
	6–10 yıl	1–5 yıl	-0,137	0,370	0,712
		11–15 yıl	0,292	0,265	0,272
		16–20 yıl	,5832*	0,289	0,045
		21 ve üstü	,6248*	0,209	0,003

Tablo 20. Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları İçin Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi

Stres Kaynaklarının Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Art.Ort	Std. Sapma	t	sd	P
Okulun İmkânları ve Denetim	Evli	150	3,699	0,726	0,945	159	0,346
	Bekâr	11	3,485	0,705			
Okul Yönetimi	Evli	150	3,584	1,023	0,412	159	0,681
	Bekâr	11	3,455	0,790			
Öğretmenlik Mesleği	Evli	150	3,677	0,796	0,705	159	0,482
	Bekâr	11	3,500	0,901			
Meslektaşlar	Evli	150	3,240	1,052	0,654	159	0,514
	Bekâr	11	3,023	1,217			
Öğrenciler	Evli	150	3,784	0,870	-0,463	159	0,644
	Bekâr	11	3,909	0,787			
Velilerin Müdahalesi	Evli	150	3,577	1,120	0,204	159	0,839
	Bekâr	11	3,505	1,287			
Öğretmenlerin Stres Kaynakları	Evli	150	3,594	0,760	0,482	159	0,631
	Bekâr	11	3,479	0,727			
Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları	Evli	150	3,202	0,527	-0,550	159	0,583
	Bekâr	11	3,295	0,739			

Okulun İmkânları ve Denetim ($t=0,945$, $sd: 159$, $p>0.05$), Okul Yönetimi ($t=0,412$, $sd: 159$, $p>0.05$), Öğretmenlik Mesleği ($t=0,705$, $sd: 159$, $p>0.05$), Meslektaşlar ($t=0,654$, $sd: 159$, $p>0.05$), Öğrenciler ($t=-0,463$, $sd: 159$, $p<0.05$), Velilerin Müdahalesi ($t=0,204$, $sd: 159$, $p>0.05$) stres kaynakları boyutlarında ve genel Öğretmenlerin Stres Kaynakları ($t=0,482$, $sd: 159$, $p>0.05$) öğretmenin Medeni Durumuna göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yolları ($t=-0,550$, $sd: 159$, $p>0.05$) öğretmenin Medeni Durumuna göre farklılık göstermemektedir (Tablo 20).

Diğer bazı çalışmalarla karşılaştırıldığında şunlar belirtilebilir: Aldemir'in (2012) çalışması sonucunda dul ve boşanmış olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre teftişe yönelik daha fazla stres yaşamaktadırlar. Bozkurt (2004) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durumlarına göre, stresle başa çıkma alt ölçekleri ve yaşam olayları ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Aynı yazar öğretmenlerin mesleklerinde çalışma süreleri arttıkça stresle başa çıkmada daha fazla özgüvenli oldukları belirtmişlerdir. Poyraz (2009) çalışmasında 152 adet ilköğretimde görevli öğretmenin en çok stres yaşadığı konuların başında "yükselme ve gelişme olanaklarına ilişkin yetersizlik ve hakça olmayan uygulamaların geldiğini ortaya çıkarmıştır. Yazara göre özellikle erkek öğretmenler kariyer konusunda daha

streslidirler. Aynı yazar “kariyer” ve “iŖe özgü etkenler” alt boyutlarında zorunlu hizmet yükümlüsü öğretmenlerin kendilerini biraz daha fazla stres altında hissettiklerini belirtmektedir. Yazarın ilgili çalışmasında örgütsel stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları ile mesleki kıdem deęiŖkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer taraftan aynı yazar stresle mücadelede bayan öğretmenlerin daha çaresiz olduklarını belirtmektedir. Araştırma sonucuna göre stresle başa çıkma ölçeğinin alt boyutları ile medeni durum deęiŖkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın yazar öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin arttıkça stresle başa çıkmada daha fazla iyimser yaklaşım sergilediklerini belirtmektedir. Ekinci'nin (2006) çalışmasında ise 21 yıldan daha az kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. O halde yazarın bu bulguları Poyraz'ın (2009) bulguları ile paralellik göstermektedir.

BÖLÜM 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

- Keşan ilçesinde görevli 161 sınıf öğretmenin yarısından fazlasının erkek, çoğunlukla lisans mezunu, 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir.

- Sınıf öğretmenleri sırasıyla en çok “maaşların yetersizliği”, “öğrencilerin derse karşı ilgisizliği”, “yöneticilerin sert ve kırıncı davranışlar sergilemeleri”, “öğretmenlik mesleği statüsünün düşük olması”, “ilköğretim programında yapılan değişikliklerin yarattığı problemler”, “velilerin, çocuklarının eğitimleri ile ilgilenmemeleri”, “okulda eğitim ve öğretim dışı iş yükünün fazlalığı”, “öğrencilerin disiplin kurallarına uymamaları”, “sınıfların temiz olmaması” “sınıflardaki araç ve gereçlerin yetersizliği”, “yöneticilerin sorunlara karşı ilgisiz davranmaları”, “sınıfların iyi ısınmaması” gibi nedenlerle stres yaşamaktadırlar.

- Araştırmada katılımcı öğretmenlerin özellikle sınıfların kalabalık oluşunun önemli derecede stres kaynağı oluşturduğunu ifade ettikleri gözlemlenmektedir. Bunun yanı sıra, sınıfların temiz olmaması, iyi ısınmaması, sınıflarda araç ve gereçlerin yetersizliği yargıları büyük oranda stres kaynağı olmaktadır. Okul içi sosyo-kültürel etkinliklerin sınırlılıkları ise orta düzeyde bir katılımı stres yaratmaktadır. Okulun fiziki unsurlarının yetersiz oluşunun öğretmenler açısından oldukça büyük bir stres kaynağı oluşturduğu gözlemlenmektedir.

- Müfettişlerin olumsuz eleştirilerinin de stres unsuru olmasının yanı sıra, okulda nöbet saatlerinin dağılımındaki eşitsizlikler ve eğitim-öğretim dışı iş yükünün fazlalığı da katılımcılar açısından strese yol açmaktadır. Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntıların yaşanmadığı gözlemlenirken, yöneticilerin sorunlara karşı ilgisiz davranmalarının, sert ve kırıncı davranışlar sergilemeleri ve kendilerine yeterli bilgi vermemeleri ve okula yönelik kararlarda kendi görüşlerine başvurulmaması yargıları da öğretmenlerin bu konularda stres yarattığını göstermektedir.

- Katılımcılara göre, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olmasının yanı sıra

maaşların yetersizliğini de ifade etmektedirler. Bununla birlikte öğretmen sendikalarının yetersiz oluşu ve öğretmenlere verilen lojman ve sosyal tesis olanaklarının azlığına yönelik olarak verilen cevaplarda anlamlı bir fark görülmemektedir. İlköğretim programında yapılan değişikliklerin yarattığı sorunların da öğretmen stresinde oldukça büyük etkisinin olduğu gözlemlenmektedir. Öğretmenler arasında işbirliğinin yetersiz oluşunun ve meslektaş arasında dedikoduların varlığının anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Aynı durum öğretmenler arasındaki geçimsizlik ve rekabet hususlarında da görüldüğü, bu yargıların genelde orta düzeyde kaldığı cevaplara yansımaktadır. Diğer taraftan öğrencilerin sınıfa araç-gereç açısından hazırlıksız gelmeleri, disiplin kurallarına uymamaları, derse karşı ilgisiz ve isteksiz olmaları öğretmenlerde stres kaynağı oluşturmaktadır.

- Katılımcılara göre öğrenciler arasında bireysel farklılıkların fazla olması ve velilerin çocuklarının eğitimleri ile ilgilenmemeleri de öğretmenlerin olumsuz yargılarına neden olmaktadır. Aynı zamanda velilerin, çocuklarının ödevlerini yapmaları ve genelde çocuklarının başarısızlığından öğretmeni sorumlu tutmaları, öğretmenin işine karışmaları da strese yol açmaktadır.

- Sınıf öğretmenleri stresle mücadelede sırasıyla en çok “sevdikleriyle vakit geçirmeyi, olayların iyi taraflarını aramayı, stres yaratan durumlardan kaçınmayı tercih etmektedirler.

- Öğretmenler stresle baş etmede bir yol olarak çoğunlukla ortam yarattıklarını ifade etmektedirler. Bunun yanı sıra, strese neden olan şeyleri hatırlatan durumlardan kaçınmakta, olayların iyi taraflarını aramakta ve sevdikleriyle vakit geçirmektedirler. Verilen cevaplardan öğretmenlerin fazla spor yapma alışkanlıkları olmadıkları ve stresli oldukları zamanlara ibadete fazla yönelmedikleri de gözlemlenmektedir. Stresle baş etme yöntemi olarak zamanlarını iyi kullanabilmek için çoğunlukla önceden planlama yaptıkları görülmektedir. Stresle baş edebilmek için uzman kişilerden yardım almadıklarını belirten katılımcılar, bunun için güvendikleri kişileri tercih etmektedirler. Meditasyon, yoga, kas gevşetme ve derin nefes egzersizleri gibi çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmayan öğretmenler çoğunlukla kendi hobileriyle uğraşmaktadırlar. Diğer taraftan stresle baş edebilmek için stres yaratan kişiyle bazen ya da seyrek olarak yüzleşmeyi seçmektedirler.

Yapılan karşılaştırmalı analizlerde ise şu hususlar önemli görülmüştür:

- Sınıf Öğretmenlerinin Okulun İmkânları ve Denetim, Okul Yönetimi, Öğretmenlik Mesleği, Meslektaşlar, Velilerin Müdahalesi alt boyutlarına ilişkin tutumları Cinsiyet, Mezuniyet Durumu, Mezuniyet Alanı ve Medeni Durumuna göre farklılık göstermemektedir.

- Sadece Öğrenciler alt boyutuna ilişkin tutumlarda Cinsiyete ve Mezuniyet Durumuna göre farklılık görülmektedir. Bayan öğretmenlerde stres kaynağı olarak öğrenciler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Lisans mezunu öğretmenlerde stres kaynağı olarak öğrenciler, Önlisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir.

- Buna karşın Okulun İmkânları ve Denetim ile Öğrenciler alt boyutlarına ilişkin tutumlar mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 11–15 yıl olan öğretmenlerin Okulun İmkânları ve Denetim alt boyutundaki stres kaynakları, mesleki kıdemi 16–20 yıl olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Mesleki kıdemi 1–5 yıl olan öğretmenlerin Öğrenciler boyutundaki stres kaynakları, mesleki kıdemi 21 ve üstü yıl olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Mesleki kıdemi 6–10 yıl olan öğretmenlerin Öğrenciler boyutundaki stres kaynakları, mesleki kıdemi 16–20 yıl ile 21 ve üstü yıl olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Dolayısıyla H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

- Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynaklarının Geneline ilişkin tutumları Cinsiyet, Mezuniyet Durumu, Mezuniyet Alanı, Mesleki Kıdem ve Medeni Durumuna göre farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla H₂ hipotezi reddedilmiştir.

- Diğer taraftan Sınıf Öğretmenlerin Stresle Baş Etme Yollarına ilişkin tutumları Cinsiyet, Mezuniyet Durumu, Mezuniyet Alanı, Mesleki Kıdem ve Medeni Durumuna göre farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla H₃ hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmaya ilişkin şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Öğretmenlerin yaşadıkları stres düzeyi ve bu stresin doğurduğu sonuçlar her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle stresle mücadele edebilmek için veya stresi yönetmek için; stresin ne olduğu, sebep ve sonuçlarının neler olabileceği ve stresle baş edebilmek için neler yapılması gerektiği açıkça belirlenmelidir.

- Stresle yani zorlamayla baş etmek, zorlamayı azaltmak ya da tamamen yok etmek için insanların yeni davranış kalıplarını kazanması, öğrenmesi ve benimsenmesi gerekmektedir.

- Bireyler zorlamadan kaçacak veya zorlamayla mücadele edecek davranış kalıplarını öğrenerek benimsemeli ve kullanabilmelidir.

- Gerçekleştirilen bu araştırmada öğretmenlerin meditasyon, yoga gibi rahatlatıcı, gevşemeye yol açan yöntemlere ya da bir uzmana başvurmadıkları ve strese neden olan şeyleri hatırlatan durumlardan kaçındıkları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra zamanı iyi kullanabilmek ve stresi önleyebilmek için planlama yoluna başvurdukları belirlenmiştir. Bireysel baş etme yöntemi olarak pozitif düşünme de önem kazanmakta ve kendilerini rahatlatmak için ortam yaratmaktadırlar. Stresin günümüzdeki önemini daha da arttırarak her zaman gündemde kalacağı tartışılmazdır. Kişiler, kurumlar, sorun oluştuktan sonra değil, daha en başında önleyici hizmet verme yoluyla strese mücadelesini yapmak zorundadır. Bu nedenle, sorun oluşturan kaynağın strese, oluşan stresin de yeni stres etkenlerine neden olduğu kısır döngü yerine, alınacak birtakım önleyici tedbirlerle stres oluşumunun önlenmesi ya da zararlı etkilerinin en düşük düzeyde tutulması sağlanabilir.

KAYNAKLAR

Açıkgöz, Kamile Ün (2000) *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, Kanyılmaz Matbaası, İzmir
Akçamete, Gönül; Kaner, Sema ve Sucuoğlu, Bülbin (2001) *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

Akyüz, Yahya (1999) *Türk Eğitim Tarihi, Başlangıçtan 1999'a*, Alfa Yayınları, İstanbul

Aldemir, Gülşah Şengün (2012), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Teftiş Uygulamalarına Yönelik Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri (Kırıkkale İli Örneği), Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Kırıkkale

Albrecht, Karl (1988) *Gerilim ve Yönetici*, (Çev. K. Tosun), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul

Altuntaş, Ersin (2003) *Stres Yönetimi*, Alfa Basım Yayım, İstanbul

Artan İnci, (1986) *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, İstanbul

Artan, İnci (1986) *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Özgün Matbaacılık, İstanbul.

Atkinson, Rita ve Atkinson, Richard C. (1995) *Psikolojiye Giriş*, Sosyal Yayınları, İstanbul

Aydın, İnyet Pehlivan (1995) *Yönetimde Stres Kaynakları*, Pegem Yayınları, Ankara

Aydın, İnyet Pehlivan (2002) *İş Yaşamında Stres*, Pegem A Yayıncılık

Aydın, İnyet Pehlivan (2008) *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayınları, Ankara

Aytaç, Serpil (2009) “İş Stresi: Oluşumu, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi” *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*

Bahadır, Abdülkerim (2002) “Ergen Kişiliği Bağlamında Din-Kişilik İlişkisi” *İlahiyat Dergisi*, s..14

Balcı, Ali (2000) *Öğretim Elemanının İş Stresi, Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın

Dağıtım, Ankara

Balcıoğlu, İbrahim (2005) “Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi” *I.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Sempozyum Dizisi*, 47

Baltaş, Acar (1987) *Pozitif Düşünme Modeli*, TÜSSİDE Stres Yönetimi Semineri, Gebze

Baltaş, Acar (1997) *Stres Altında Ezilmeden Öğrenmede ve Sınavlarda Üstün Başarı*, Remzi Kitabevi, İstanbul

Baltaş, Acar ve Baltaş, Zuhul (1999) *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul

Baltaş, Zuhul (2000) *Sağlık Psikolojisi, Halk Sağlığında Davranış Bilimleri*, Remzi Kitabevi, İstanbul

Barutçugil, İsmet (2004) *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul

Basım, H. Nejat ve Şeşen, Harun (2006) “Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma” *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 16

Başar, Hüseyin (1999) *Sınıf Yönetimi*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara

Başaran, İbrahim Ethem (2006) *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ekinoks Yayınları, Ankara

Baysal, A. Can ve Erdal Tekarslan, (1996) *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıol Yayıncılık, İstanbul

Bekçi, İsmail; Ömürbek, Vesile ve Tekşen, Ömer (2007) “Muhasebe Meslek Gruplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12 (1):145-161

Bozkurt, N. (2004). İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratan Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. 13.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.

Braham, Barbara J. (1994) *Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek*, (Çev. V.G. Diker), Hayat Yayınları, İstanbul

Branner, Charles (1998) *Psikanalizin Temel Kavramları*, (Çev. I. Savaşır), Hekim Yayınları Birliği Yayıncılık, Ankara

Budak, Selçuk (2000) *Psikoloji Sözlüğü*, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara

Bumin, Birol (1990) *İşletmelerde Organizasyon Geliştirme ve Çatışmanın Yönetimi*, Gazi Üniversitesi İİBF Yayını, Ankara

Bütüner, Okan ve Uzun, Derya (2010) “İş Kazalarının Maliyetleri ve Hesaplamaları Üzerine Bir Araştırma” Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu, Düzce

Büyüköztürk, Şener, *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 11.Baskı, Pagem Akademi, Ankara, 2010.

Can, Halil (1992) *Organizasyon ve Yönetim*, Adım Yayıncılık, Ankara

Celep, Cevat; Doyuran, Şüheyda; Sarıdede, Ufuk ve Değirmenci, Tuğba (2004) “Eğitim Örgütlerinde Çok Boyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık” *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya

Cengil, Muammer (2003) “Depresyonu Önlemede Dini İnançın Koruyucu Rolü” *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi III*

Cole, Donald W. (1989) *Meslek İntiharı*, (Çev. Y. Coşar), İstanbul

Cüceloğlu, Doğan (1993) *İnsan ve Davranış*, Remzi Kitabevi, İstanbul

Cüceloğlu, Doğan (2008) *İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul

Çakır, Özlem (2006) “ Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri” *Kamu-İş*, Ankara

Çam, Olcay (1995) *Tükenmişlik*, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir

Çelikkol, Ahmet (2001) *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*, Alfa Yayınları, İstanbul

Çınar, Orhan (2004) “Kalabalık Sınıfların Öğretmen ve Öğrenciye Etkisi” *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya

Çobanoğlu, Şaban (2005) *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul

Davis, Keith (1982) *İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, (Çev. K. Tosun), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul

Dinler, Abide (2010) “Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler” Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta

Doğan, Selen (2005) *Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Kare Yayınları, İstanbul

Durna, Ufuk (2004) “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki

Üzerine Bir Araştırma” *Yönetim ve Ekonomi*, 11 (1), 2004

Ekinci, Y. (2006), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Eğri, Osman (2003) “Din Öğretimi Öğrencilerin Yaratıcılık Yeteneklerini Nasıl Geliştirebilir?” *Değerler Eğitimi Dergisi*, S.2

Erdem, Ferda (1992) “Fiziksel Çevre Stresörleri ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama” *Verimlilik Dergisi*, Ankara

Erdoğan, İlhan (1983) *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul

Erdoğan, İlhan (1999) *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul

Erdoğan, İlhan (2003) *Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*, Sistem Yayıncılık, Ankara

Eren, Erol (1998) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul

Eren, Erol (2001) *Stres ve Yönetim*, TODAİE Yayınları, Ankara

Ergin, Canan (1995) *Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması*, T.C. Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara

Erkan, Necmettin (1989) *Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi*, 2.Ulusal Ergonomi Kongresi, MPM Yayınları, Ankara

Eroğlu, Feyzullah (1998) *Davranış Bilimleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul

Eroğlu, Feyzullah (2006) *Davranış Bilimleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul

Ersevim, İsmail (1997) *Freud ve Psikanalizin Temel İlkeleri*, Nobel Kitabevi, İstanbul

Ertekin, Yücel (1993) *Stres ve Yönetim*, TODAİE Yayınları, Ankara

Ertekin, Yücel (2001) *Stres ve Yönetim*, TODAİE Yayınları, Ankara

Eşsizoglu, Altan (2013) *Stresin Tanımı ve Doğası*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

Findings, “Job Insecurity and Work Intensification”

<http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/F849.pdf> (02.10.2013)

Freud, Anna (1989) *Ego ve Savunma Mekanizmaları*, (Çev. Y. Erim), Bağlam Yayınları, İstanbul

Freud, Sigmund (1998) *Ruhçözümlemesine Giriş Konferansları*, (Çev. E. Kapkın ve

A. Kapkın), Payel Yayınevi, İstanbul

Geçtan, Engin (1995) *Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar*, Remzi Kitabevi, İstanbul

Geçtan, Engin (1999) *Normaldışı Davranışlar*, Remzi Kitabevi, İstanbul

Genç, Nurullah (2005) *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayıncılık, Ankara

Güçlü, Nezahat (2001) “Stres Yönetimi: Stress Management” *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1)

Güleç, Cengiz (2009) *Pozitif Ruh Sağlığı*, Arkadaş Yayınları, Ankara

Güler, Özgül ve Çınar, Sezgi (2010) “Hemşirelik Öğrencilerinin Algıladıkları Stresörler ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin Belirlenmesi” *Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*

Gümüüşuyu, Çağdaş (2005) *Yaratıcı Örgüt Kültürü: Kuram ve Bir Örnek Olay Çalışması*, TODAİE Yayınları, Ankara

Güney, Salih (2006) “Stres ve Stresle Başa Çıkma” (içinde) *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayıncılık, Ankara

Güney, Salih ve Demir, Ayhan (1997) “Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması” *Verimlilik Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları

Gürel, Emet (2001) “Çalışma Yaşamında Işık ve Aydınlatmanın Önemi” *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.5

Hacıoğlu Fatma ve Alkan, Cevat (1997) *Öğretmenlik Uygulamaları*, Alkım Yayınları, Ankara

Hargreaves, Gerard (1998) *Stresle Baş Etmek*, Doğan Kitapçılık, İstanbul

MEB, (2013),

http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/27/01/974098/icerikler/stresle-basa-cikma-yollari_92475.html (02.10.2013)

Hunt, John W. (1994) *Yönetici İçin Örgüt İçindeki Davranışlar Kılavuzu*, (Çev. M. Omdan), Öteki Yayınevi, Ankara

Işıkhan, Vedat (2004) *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Sandal Yayınları, Ankara

Izgar, Hüseyin (2001) *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri, Sonuçları ve Başa Çıkma Yolları*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

İçigen, Ebru Tarcan ve Uzut, İsmail (2012) “Yiyecek-İçecek Bölümü Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlikleri ve İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma” *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2)

İzgören, Ahmet Şerif (2004) *Dikkat Vücudunuz Konuşuyor*, Elma Yayınevi, İzmir

Kalaycı, Ş. (2009), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler*, 4. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kaplan, Okan Kemal (2007) “Pemfigus Vulgaris Etiyolojisinde Psikolojik Etkenler, Algılanan Stres ve İlişkili Faktörlerin Araştırılması” *Uzmanlık Tezi*, İstanbul

Karaca, Sıtkı ve Aşkın, Rüstem (1995) “Depresyonla Başa Çıkma Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması” *Düşünen Adam Dergisi*, 8 (3)

Karasar, N. (2005), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Karip, Emin (2003) *Çatışma Yönetimi*, Pegem Yayıncılık

Kırel, Çiğdem (1993) “Örgütsel Stres Yönetimi” *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11 (1-2), Eskişehir

Kırsta, Alix (1999) *Stresten Arınma Pozitif Yaşam*, İnkılap Yayınevi, İstanbul

Koç, Mustafa (2002) “Gelişim Psikolojisi Açısından Yaşlılık Döneminde Ruhsal Gelişim” *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*

Koç, Şerife Rahşan (2009) “Sağlık Çalışanlarında İş Stresi: Acil Servis Örneği” *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul

Koçel, Tamer (1993) *İşletme Yöneticiliği: Organizasyonlarda Çatışma ve Yönetimi*, Beta Basım Yayın, İstanbul

Köknel, Özcan (1982) *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul

Köknel, Özcan (1987a) *Kaygı Çağında Stres*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul

Köknel, Özcan (1987b) *Zorlanan İnsan*, Altın Kitaplar, İstanbul

Küçükahmet, Leyla (2001) *Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul

Losyk, Bob (2005) *Stresle Başa Çıkma Yolları* (Çev. G. Engin), MESS Yayınları, İstanbul.

Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1981) “The Measurement of Experienced Burnout” *Journal of Occupational Behavior*, 2:99-113

METK, (1973), Milli Eğitim Temel Kanunu, Kanun No: 1739, Kabul Tarihi: 14.6.1973, R.G. Tarihi: 24.6.1973, R.G. Sayısı: 14574, (Madde 43)

<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>, erişim: 27.05.2014

Nilgün Sarp, (2000) “Hekim ve Stres Yönetimi” *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53 (2):133-137, 2000

Norfolk, Donald (1989) *İş Hayatında Stres*, (Çev. L. Serdaroğlu), Form Yayınları, İstanbul

Öncü, Ayşe (1974) *Örgüt Psikolojisi*, Sevinç Matbaası, Ankara

Örnek, Ali Şahin ve Aydın, Şule (2006) *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara

Özdamar, K.(1999).*Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I*, 2.Baskı, Kaan Kitapevi, Eskişehir.

Özkalp, Enver ve Kırel, Çiğdem (1998) *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir

Özkan, Özlem ve Emiroğlu, Oya Nuran (2006) “Hastane Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri” *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 10 (3)

Öztürk, Azim (2000) “İşletmelerde Stres ve Yönetimi: Performansa Etkisi Bakımından Bir Analiz” *Verimlilik Dergisi*, Milli Produktivite Merkezi Yayınları

Poyraz, Engin (2009) “İlköğretim ve Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Psikiyatri, “Stres” <http://www.dpsikiyatri.com/stres.asp> (01.10.2013)

Robertson, Arthur K. (2004) *Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek*, Hayat Yayıncılık, İstanbul

Roskies, Ethel (1994) *Stresle Başa Çıkmada Kendimizle Olumlu Diyalog*, (Çev. N.H. Şahin), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1987) *Çalışma Psikolojisi*, Ezgi Kitabevi, Bursa

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (1996) *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (2001) *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Basım Yayım, Bursa

Saygılı, Sefa (2002) *Strese Son*, Elit Kültür Yayınları, İstanbul

Semerci, Bengi (2007) *Sınav Stresi ve Başa Çıkma Yolları*, Merkez Kitapçılık,

İstanbul

Silah, Mehmet (2005) *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara

Smith, Jane (1998) *Daha İyi Nasıl Zaman Yönetimi*, (Çev. A. Çimen), Timaş Yayınları, İstanbul

Soysal, Abdullah (2009) “Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma” *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.14, S.2.

Sökmen, Alptekin (2005) “Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1:1-27

Stres, (2013) <http://www.vucut.org/stres-stres-belirtileri-stres-testi-nedir-yonetimi-nedenleri.html> (02.10.2013)

Sürgevil, Olca (2006) *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Nobel Yayıncılık, Ankara

Şahin, Nesrin Hisli (1998) *Stresle Başa Çıkma-Olumlu Bir Yaklaşım*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara

Şenatalar, Ferhat (1998) *Personel Yönetimi, Politika ve Yönetimsel Teknikler*, İstanbul Matbaası, İstanbul

Şentutan, Şermin (2005) “İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri” *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8 (3)

Taner Bahar, (2005) “Zaman Yönetimi” *Marmara Üniversitesi SBE Hakemli Dergisi*, 6 (23)

Tarhan, Nevzat (2006) *Mutluluk Psikolojisi (Stresi Mutluluğa Dönüştürmek)*, Timaş Yayınları, İstanbul

Tel Havva, Aydın Hatice Tel, Karabey Gülseren, Vergi İlknur ve Akay Deniz, (2012) “Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik ve Stresle Başetme Durumu” *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, S.2

Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar (2004) *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınevi, İstanbul

Temiz, Hasan E. (2004) “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması” *Çalışma ve Toplum*, S.2

- Terzi, Şerife (2009) “Bilişsel Değerlendirme Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik” *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (1)
- Tınaz, Pınar (2005) *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, Beta Yayınları, İstanbul
- Tınaz, Pınar (2006) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayın, İstanbul
- Tutar, Hasan (2001) *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul
- Tutar, Hasan (2003) *Örgütsel İletişim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.257
- Tutar, Hasan (2007) *Kriz ve Stres Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Tutar, Hasan; Erdönmez, Cumhuriyet ve Yılmaz, M. Kemal (2006) *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, Detay Yayıncılık, Ankara
- Uçman, Perihan (1990) “Ülkemizde Çalışan Kadınlar Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar” *Türk Psikoloji Dergisi*, 7 (24)
- Witte, Hans De (2005) “Job Insecurity: Review of The International Literature of Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences” *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp. 1-6
- Yıldırım, Figen Doğan (2008), Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları Ve Baş Etme Yolları, (Kilis İli Örneği), Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Yılmaz, Gürbüz (2009) “İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti” *Mühendis ve Makine* http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/8ee4c7d73782a48_ek.pdf?dergi=536 (06.12.2013)
- Yılmaz, İlknur (2011) “Stres ve Stresle Başetme Yolları” <http://www.ilknuryilmaz.com/tag/stresle-bas-etme-yollari> (01.09.2013)
- Yöndem, Zeynep Deniz (2006) *Kişilik Dinamikleri ve Stresle Başa Çıkma*, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul
- Yurdakoş, Ertan (2005) “Stres Fizyolojisi” *STE Sempozyum Dizisi*, No.47

EKLER

EK A. BİLGİ TOPLAMA ÖLÇEĞİ ÖĞRETMENLERİN STRES KAYNAKLARI VE BAŞ ETME YOLLARININ BELİRLENMESİ ÖLÇEĞİ

Sayın Meslektaşım,

“Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları” konulu Yüksek Lisans tezi hazırlamaktayım. Siz değerli öğretmen arkadaşlarımla konuyla ilgili görüş ve tutumlarına ihtiyaç duymaktayım. Bu amaçla bir anket formu hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ciddi katkılar sağlayacak; başka hiçbir amaç için kullanılmayacaktır. Anketlere isim yazılmayacaktır. Soruların dikkatle okunarak cevaplandırılması büyük önem arz etmektedir. Gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız vakit için şimdiden teşekkür ederim.

BÖLÜM I

Lütfen her madde için size uygun olanı (X) işareti yazarak belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz : () 1. Kadın () 2. Erkek
2. Mezuniyet Durumunuz : () 1. Önlisans () 2. Lisans () 3. Lisansüstü
3. Mezuniyet Alanınız : () 1. Sınıf Öğretmenliği () 2. Diğer.....
4. Mesleki Kıdeminiz : () 1. 1–5 yıl () 2. 6–10 yıl () 3. 11–15 yıl
() 4. 16–20 yıl () 5. 21 ve üstü
5. Medeni Durumunuz : () 1. Evli () 2. Bekâr () 3. Boşanmış

BÖLÜM II

Aşağıda, öğretmenlerin karşılaşabilecekleri örgütsel stres kaynaklarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuyup, katılma düzeyinizi (X) işareti yazarak belirtiniz.

Aşağıda yer alan yargılar sizde ne düzeyde stres yaratır?

İfadeler	Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok
1. Sınıfların kalabalıklığı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Sınıfların temiz olmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Sınıfların iyi ısınmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Sınıflardaki araç ve gereçlerin yetersizliği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Okul içi sosyokültürel etkinliklerin sınırlılığı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Müfettişlerin olumsuz eleştiriler yapmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Okulda nöbet saatlerinin dağılımındaki eşitsizlikler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Okulda eğitim ve öğretim dışı iş yükünün fazlalığı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntılar yaşanması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmamaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Yöneticilerin sorunlara karşı ilgisiz davranmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Yöneticilerin sert ve kırıcı davranışlar sergilemeleri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Yöneticilerin öğretmenlere yeterli bilgilendirme yapmamaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Yöneticilerin öğretmenlerin işine karışmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Okul ile ilgili kararlar alınırken öğretmenlere görüşlerinin sorulmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Öğretmenlik mesleğinde maaşın yetersiz olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Öğretmen sendikalarının yetersiz olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Öğretmenlere yönelik lojman ve sosyal tesis olanaklarının azlığı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Ders saatinin fazla olması nedeniyle öğretmenin kendine zaman ayıramaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. İlköğretim programında yapılan değişikliklerin yarattığı problemler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Öğretmenler arasında işbirliğinin yetersiz olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Öğretmenler arasında dedikodu yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Öğretmenler arasında geçimsizlik olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Öğretmenler arasında rekabet olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Öğrencilerin sınıfa araç-gereç açısından hazırlıksız gelmeleri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. Öğrencilerin disiplin kurallarına uymamaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. Öğrencilerin derse karşı ilgisiz ve isteksiz olmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Öğrenciler arası bireysel farklılıkların fazla olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. Velilerin, çocuklarının eğitimleri ile ilgilenmemeleri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. Velilerin, çocuklarının ödevlerini yapmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. Velilerin, çocuklarının başarısızlığından öğretmeni sorumlu tutmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. Velilerin öğretmenin işine karışmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

BÖLÜM III

Aşağıda, öğretmenlerin stres yaratan durumlarla baş etme yollarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuyup, katılma düzeyinizi (X) işareti yazarak belirtiniz.

Aşağıda yer alan streste baş etme yollarını ne sıklıkta kullanırsınız?

	Asla	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
1. Stresli olduğum durumlarda stresimle baş etmek için ortam yaratırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Strese sebep olan şeyleri hatırlatan durumlardan kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Stresimle baş edebilmek için kendimle olumlu diyaloglarda bulunurum.(Olayların iyi taraflarını ararım.)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Stresli olduğum durumlarda sevdiğimle vakit geçiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Stresli olduğum durumlarda spor yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Stresli olduğum durumlarda ibadet ederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Stresli olduğum durumlarda zamanımı daha iyi kullanabilmek için yapmak istediğim bir işi önceden planlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Stresimle baş edebilmek için uzman kişilerden yardım alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Stresimle baş edebilmek için stres yaratan durumu güvendiğim kişilerle paylaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Stresimle baş edebilmek için çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanırım (meditasyon, yoga, kas gevşetme, derin nefes egzersizleri vb.)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Stresli olduğum durumlarda hobilerimle uğraşırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Stresimle baş edebilmek için stres yaratan kişiyle yüzleşirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

1969 yılında Edirne'nin İpsala ilçesinde doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi İpsala'da tamamladım. 1987 yılında Çanakkale Eğitim Yüksekokulundan sınıf öğretmeni olarak mezun oldum.2000 yılında lisansımı tamamladım. Doğu hizmetimi Erzurum'un Oltu ilçesine bağlı Tuzla Köyü'nde yaptım. 1992-1997 yıllarında Kocaeli-Üçtepeler Köyü'nde, 1997 yılında Kocaeli Leyla Atakan İlköğretim Okulunda çalıştım. 1998-2000 yılları arasında Edirne'nin Turpçular Köyü'nde, 1998-2005 yılları arasında Edirne-İpsala Merkez İlköğretim Okulunda çalıştım. 2005 yılında Edirne Keşan-Rasim Ergene İlköğretim Okulunda göreve başladım. Halen Rasim Ergene İlkokulunda sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım.

İstanbul, 2014

Halime TURNA